PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-THIRD ANNUAL REPORT

1999-2000

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2000
Cat. No. SR1-2000
ISBN 0-662-64965-6

101-04333/

IN MEMORIAM
Norm Bernstein
1936 - 2000

The importance of his contribution to our work at the Board as Director of Mediation Services over the last 11 years has been significant. He will be sorely missed both as a colleague and a friend.

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

P. Chodos

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

E. Henry

J.W. Potter

BOARD MEMBERS

J.C. Cloutier

G. Giguère

R. Simpson

J.-P. Tessier

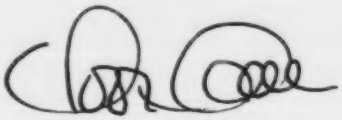
J.B. Turner

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirty-third Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1999 to 31 March 2000, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1999 - 2000

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	P. Chodos
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, E. Henry J. W. Potter
Full-Time Members:	J. C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.-P. Tessier, J. B. Turner
Part-Time Members:	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, Q.C., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, Q.C.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	J. E. McCormick
Director, Mediation:	N. Bernstein
Assistant Secretary, Operations:	G. Brisson
Assistant Secretary, Corporate Services:	J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Fernand Lalonde

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A INTRODUCTION 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 2

B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 3

Application for Certification 3
Determination of Membership in Bargaining Unit 5
Application for Extension of Time 6
Revocation of Certification 6
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 7
Complaints under Section 23 of the Act 7
References under Section 99 of the Act 8

C ADJUDICATION PROCEEDINGS 9

Expedited Adjudication 10

D ARBITRATION PROCEEDINGS 13

E CONCILIATION AND MEDIATION 15

Examinations 16
Designation Review Panels 16
Other Services 16

PAGE

F BOARD DECISIONS OF INTEREST 19

G ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 23

H TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 33

I COURT DECISIONS OF INTEREST 37

J PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 43

Proceedings under Section 129 43
Proceedings under Section 133 43

APPENDIX (TABLES) 45

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,393 cases during the year under review, an increase of eleven per cent from the previous fiscal year. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 J.-P. Tessier was appointed as Board member and A. E. Bertrand and F. Chad Smith were appointed as part-time Board members. S. Kelleher and C. Taylor were re-appointed as part-time members. J. B. Turner, Board member, retired in December 1999.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. The Board is also responsible for the administration of the Yukon Public Service Staff Relations Act and Part 10 of the Yukon Education Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The Board launched its mediation pilot project in September 1999. The project appears to be well accepted by the parties and the Board's success rate in mediation thus far is in excess of 85%.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATION FOR CERTIFICATION

B-1 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was one such application. There were, however, 28 proceedings relating to the obligations of the Board under subsection 103(2) of the Public Service Reform Act (PSRA) S.C. 1992 C.54. There were also four applications that originated from a request for review under section 27 of the Public Service Staff Relations Act, as well as one application under section 34 of the Act (Determination of Membership in Bargaining Unit).

B-2 In one application, the Canada Council of Teamsters sought to displace the Professional Institute of the Public Service of Canada as bargaining agent for all employees of the Canadian Food Inspection Agency in the Veterinary Medicine (VM) Group. The Board directed that a representation vote be held by mail ballot among the employees in the bargaining unit. The result indicated that the applicant did not have the support of a majority of the employees in the bargaining unit and the application was dismissed (Board file 142-32-322).

B-3 An application was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, in conjunction with an application under section 34 of the Act (Determination of Membership in Bargaining Unit) on behalf of all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed on the East Coast in the Ship Repair

unit in the Operational category. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The matter was heard at year end and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 142-2-323 and 147-2-51).

B-4 The Office of the Superintendent of Financial Institutions filed three applications with the Board requesting that it amend its original certification decisions by consolidating all the employees of this employer in a single bargaining unit. During the hearing, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the establishment of two bargaining units, an administrative support bargaining unit and a professional bargaining unit. The matter was heard during the past fiscal year and a decision was issued during the year under review. The Public Service Alliance of Canada was certified as bargaining agent for all employees of the employer primarily engaged in secretarial, clerical and/or other administrative support functions. The Professional Institute of the Public Service of Canada was certified as bargaining agent for all employees of this employer who were not in another bargaining unit (Board files 142-2-352 and 353 and 125-23-85 to 87).

B-5 In one other application, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency jointly requested that those in the Computer Systems Administration unit (CS) form a bargaining unit separate from that now including Agriculture (AG); Biological Sciences (BI), which includes the former Scientific Regulation (SG) Group; Chemistry (CH); Commerce (CO); Engineering and Land Survey (ELS); Purchasing and Supply (PG); Scientific Research (SE); and Economics, Sociology and Statistics (ES). The Board amended the existing bargaining unit and granted the instant application, certifying the Professional Institute of the Public Service of Canada as bargaining agent for the Informatics unit (IN) now replacing the CS unit (Board files 142-2-355 and 125-32-93).

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-6 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with 61 such applications during the year, of which two were carried over from the previous year.

B-7 One application carried over was filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt). It requested that the employees of the Department of Fisheries and Oceans, Marine Repair Fleet, located at the Institute of Ocean Sciences, be transferred from the General Labour and Trades (GLT) bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent, to the Ship Repair bargaining unit, for which the Council is the bargaining agent. The application was not opposed by the Alliance but was opposed by the Treasury Board, the employer, on the basis that the employees did not meet the basic conditions for inclusion in the Ship Repair unit. The matter was heard and the application was denied (Board file 147-2-50).

B-8 The other application carried over from the previous year was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, on behalf of all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed in the Ship Repair unit in the Operational category on the East Coast. The application was filed in conjunction with an application under section 35 of the Act (Application for Certification). The parties were requested to submit written submissions and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 147-2-51 and 142-2-323).

B-9 An application filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that incumbents identified as Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the Trade Marks Opposition Board were actually performing duties that placed them in the LA bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The matter

is scheduled for a hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-52).

B-10 The Association of Public Service Financial Administrators filed 58 applications alleging that the incumbents of different positions classified at various AS levels were performing duties that placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The positions are in the Departments of Fisheries and Oceans, Natural Resources, Environment, Agriculture and Agri-Food, Public Works and Government Services, and Justice. The Public Service Alliance of Canada requested intervenor status in the proceedings before the Board. Of 58 applications, 55 were either withdrawn or settled prior to a hearing (Board files 147-2-53 to 107). The remaining three applications are scheduled for hearing in the next fiscal year (Board files 147-2-108 to 110).

APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

B-11 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 46 applications for extension of time, including 40 carried over from the previous year. Of the total, 39 applications were disposed of during the year; four of these were withdrawn, one was upheld, and thirty-four were settled by the parties prior to the hearing. Of the remaining seven cases, one application was heard and a decision is pending, two are being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and four are scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-12 The Board processed four applications for revocation of certification, all of which were carried over from the previous fiscal year. The applications also involved a complaint pursuant to subsection 10(2) of the Act. They alleged that a member of the PSAC had accepted a position on the contract negotiating team for

the Public Service Alliance of Canada while acting in a managerial position for the employer. The complainants requested the Board to issue an order revoking the certification of the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent for the Correctional Group bargaining units. After hearing the matters, the Board dismissed the applications for the revocation of certification.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-13 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, conciliation is the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-14 During the year under review, the Board processed 37 referrals involving safety or security designations, including eight carried over from the previous year. The Board issued 11 decisions, six of which confirmed that positions were designated in nine bargaining units. The remaining five decisions reflected changes agreed to by the parties for the addition or deletion of designated positions in certain bargaining units. Two other referrals were heard. Finally 24 referrals are being held in abeyance pending discussions between the parties.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-15 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to

decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-16 The Board processed 200 such complaints during the year under review, including 30 carried over from the previous year. Of the total, two were dismissed by the Board, one was granted, five were withdrawn and nine were settled prior to the hearing. The remaining 183 complaints, of which 137 complaints are in one group, are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-17 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-18 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 11 references under section 99 of the Act during the year and 18 such references were carried over from the previous year. Of the 29 references, 15 are being held in abeyance pending a decision of the Federal Court of Appeal, five were withdrawn, five were settled prior to the hearing, and the remaining four cases are scheduled for hearing during the next fiscal year.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". The latter term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. There were a total of 698 grievances referred in the year under review in addition to 732 which were carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 7 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(*a*), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 489 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(*b*) and (*c*). There were 198 grievances in this category referred to adjudication during the year under review. In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-5 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication. These are the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. The Canada Customs and Revenue Agency as an employer has also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 75 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board disposed of 41 cases during the year, of which six were dismissed, 20 were upheld, six were

withdrawn prior to the hearing and nine were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 34 cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C-6 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Legislation was passed during fiscal year 1998-99 whereby the arbitration option was withdrawn for a further three-year period.

D-2 During the year under review, the Board received three requests for arbitration. Two of these involved disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The employer argued in both cases that the Public Service Alliance of Canada was not exempt from the legislation and that conciliation or strike was therefore its only recourse. The Alliance disputed both facts.

D-3 In one case, the Board issued a decision dismissing the request for arbitration affecting employees in the Administrative Support and Operational categories at Canadian Forces Base Petawawa (Board file 185-18-380). That decision is now before the Federal Court.

D-4 In the other case, the Board decided that the request affecting employees in the Administrative Support and Operational categories at Canadian Forces Base Valcartier (Board file 185-18-381) would be held in abeyance, pending the outcome of the Federal Court decision in the case for the Petawawa categories.

D-5 The third request for arbitration was received at year end. It involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board (Board file 185-26-382).

D-6 Four requests for arbitration were carried over from the previous year. These involved a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service, which is exempt from the legislation. Employees affected were in the Communications, Clerical and Regulatory, Office Equipment, and Secretarial, Stenographic and Typing bargaining units. The Board issued an award for all four cases (Board files 185-20 376 to 379).

E

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 Three cases carried over from the 1998-99 fiscal year were all settled with the assistance of a conciliator.

E-2 During the year under review, nine requests for third-party assistance were received. Four of these involved bargaining units under Tables 1, 2, 3 and 5, represented by the Public Service Alliance of Canada. All were settled with the assistance of a PSSRB-appointed conciliator. One of the remaining five requests was settled with the assistance of a conciliator, while another went unresolved. The remaining three requests involved separate employers; two were settled and one was referred to a conciliation board.

E-3 There were seven requests for the establishment of a conciliation board during the year under review and four cases were carried over from the previous year. Of these eleven cases, three reports dealing with six bargaining units were issued by conciliation boards and five cases were carried into the next fiscal year.

E-4 One of the three reports issued by conciliation boards involved four cases between the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment on behalf of the Operational, Administrative Support, Technical and Administrative and Foreign Service categories. The second report involved the Aircraft Operations Group Association and the Treasury Board on behalf of the Aircraft Operations Group. The third report involved the Federal Government Dockyard Chargehands Association and the Treasury Board on behalf of the Ship Repair Chargehands and Production Supervisors – East Group.

E-5 Of the five requests for a conciliation board carried into the next fiscal year, one involved the Manitoba Food and Commercial

Workers, Local 832 and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces on behalf of the Operational category at Canadian Forces Base, Shilo. The other four cases involved the Public Service Alliance of Canada and the Canada Customs and Revenue Agency on behalf of employees under Tables 1, 2, 3 and 5.

EXAMINATIONS

E-6 When an employer proposes that a position be excluded from a bargaining unit and the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties. In the absence of agreement an examination is held. If necessary, the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. During the year, over 200 managerial or confidential exclusion requests were settled. Examination officers were involved in six examination cases.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-7 The Act was amended in 1993, changing the process for designating positions as having duties necessary for the safety or security of the public. Employees in such positions may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer shall refer the positions in dispute to a designation review panel which reviews the positions and makes non-binding recommendations to the parties. During the review period, one new request was added to the 32 requests for the establishment of designation review panels carried over. Of these, 28 cases were settled and two cases were carried over into the next period. Three are held pending further discussions between the parties.

OTHER SERVICES

E-8 In 1999-2000 the Board significantly expanded its mediation program by instituting a pilot project in which Board members acted as mediators of grievances and complaints referred to the

Board for adjudication. Following extensive consultation, both employer and union representatives agreed to the introduction of this alternative dispute resolution method. The aim was to reduce the number of grievances going to adjudication and to attempt to improve relations between the parties closer to the working level. During the year, Board members received training in mediation skills in preparation for the pilot project, which was officially initiated in September 1999 and is scheduled to be in place until September 2000. To date, the response to the pilot project has been positive. A formal review and analysis of the project will be carried out by an independent outside consultant in October 2000.

E-9 Mediation Services continued to respond to joint requests from bargaining agents and management for assistance in improving relations between them. During the year, such help was given in four instances. Several mediations were also carried out.

E-10 Interest-based collective bargaining encourages open discussion in addressing the underlying interests of the parties. Mediation Services staff were involved again this year in the initial stages of interest-based bargaining between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Treasury Board of Canada on behalf of employees in the Translation Group.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 One of the responsibilities of the Public Service Staff Relations Board is to hear and determine complaints of unfair labour practices. During the year under review, the Board considered a complaint brought by a bargaining agent pursuant to paragraph 23(1)(*a*) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). This alleged that the employer and two managers had violated subsection 8(1) of that Act: *Professional Institute of the Public Service of Canada* and *Treasury Board et al.*, 2000 PSSRB 5 (Board file 161-2-1104). This subsection specifies that "no person who occupies a managerial or confidential position ... shall participate in or interfere with the formation or administration of an employee organization or the representation of employees by such an organization". At the start of the hearing, the Board dismissed the complaint against the employer on the ground that it is not a person within the meaning of subsection 8(1).

F-1.2 The evidence established that the two managers in question had initiated a series of meetings with employees in order that management could discuss issues of interest directly with front-line staff. Despite the objections of the bargaining agent, the managers would not allow it to have any official representation at these meetings even though bargainable issues were discussed. The Board upheld the bargaining agent's complaint against the two managers on the basis that their exclusion of the bargaining agent from these meetings constituted interference in the bargaining agent's representation of these employees, contrary to subsection 8(1) of the PSSRA. Although an employer has the right to communicate directly with its employees on many issues, it must do so very carefully. Such communications must not undermine the bargaining agent's ability to represent its members. The Board directed the managers to refrain from violations of subsection 8(1)

in the future conduct of these meetings. In other words, they must not deal with bargainable issues in the absence of the bargaining agent.

F-2 The Board considered several complaints of an unfair labour practice brought by certain employees against the employer: *J. Feldsted et al.* and *Treasury Board et al.* (Board files 161-2-944, 947 and 954). The complainants alleged that the employer had violated subsection 8(1) of the PSSRA by allowing an employee who occupied an excluded position to participate in the activities of the bargaining agent. The fact that the position occupied by that employee had not been identified by the Board as a managerial or confidential position was not disputed. In dismissing the complaints, the Board found that only an employee organization itself or a person acting on its behalf has the statutory authority to bring a complaint alleging employer interference in the affairs of the employee organization. In addition, the Board stated that the person occupying a managerial or confidential position for the purposes of subsection 8(1) can only be a person whose position has either been determined by the Board pursuant to the relevant provisions of the PSSRA to be a managerial or confidential position or so agreed by the parties.

F-3 In an earlier decision, an adjudicator had directed the employer to pay the employee a separation benefit pursuant to the provisions of the Workforce Adjustment Directive which formed part of the relevant collective agreement: *Vaughan* (Board file 166-2-28296). When the employer refused to pay, the employee complained to the Board under paragraph 23(1)(*c*) of the PSSRA: *Vaughan* and *Treasury Board* (Board file 161-2-964). The employer alleged that, although the adjudicator had made no error in arriving at his decision, it was prohibited by legislation and an order-in-council from making the payment ordered. In upholding the complaint, the Board referred to subsection 97(6) of the PSSRA which specifically prohibits it from inquiring into "the basis or substance of the decision" when hearing a complaint of failure to implement the decision of an adjudicator. The employer should have raised this argument on an application for judicial review of the adjudicator's decision. The employer's claim that, though the adjudicator's decision was correct in law, the employer was legally

prohibited from implementing it, was illogical and contradictory. The employer's decision to defy the order of the adjudicator rather than to raise the issue on judicial review amounted to a total contempt of the adjudication process. The Board directed the employer to implement the adjudicator's decision. An application by the employer to the Federal Court of Appeal for review of the Board's decision was pending at year end (Court file A-32-00).

F-4.1 Pursuant to section 78.1 of the PSSRA, the employer and the relevant bargaining agent are required to meet and review the position of each employee in the bargaining unit to determine if the position has safety or security duties. Where the parties are unable to agree, the employer is required to refer the positions in dispute to a designation review panel, which will make non-binding recommendations to the parties. By virtue of paragraph 102(1)(*c*) of the PSSRA, no employee who occupies a designated position can participate in a strike.

F-4.2 The employer had proposed most, but not all, of the positions in two bargaining units as having safety or security duties: *Treasury Board* and *Professional Institute of the Public Service of Canada* (Board files 181-2-400 and 403). As the parties were unable to agree, the employer referred the positions in dispute to a designation review panel. The bargaining agent requested this panel to recommend that all the positions in the two bargaining units be designated as having safety or security duties. It was suggested that to have such a large number of designated positions in the bargaining units would render the conciliation/strike method of dispute resolution unworkable. The panel declined to grant this request on the basis that it could consider only the positions that had been referred to it by the employer.

F-4.3 The employer requested the Board to designate all the positions it had proposed, as the bargaining agent did not dispute that these had safety or security duties. The employer also submitted that the Board had no jurisdiction to consider any positions other than those proposed by the employer. The Board pointed out that subsection 72.1(1) of the PSSRA authorizes the employer to refer the positions in dispute to the Board if the parties continue to disagree after considering the recommendations of the

designation review panel. There is no legislative provision for the bargaining agent to refer disputed positions to the Board. Accordingly, the Board designated only the positions proposed by the employer as having safety or security duties.

F-5.1 By virtue of the provisions of the Budget Implementation Act, 1996, arbitration was suspended as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. The Budget Implementation Act, 1999 extended the suspension of arbitration as a dispute resolution process in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council until 20 June 2001.

F-5.2 On 24 December 1997, notice to bargain had been given for a bargaining unit whose bargaining agent had originally selected arbitration as the dispute resolution process. In light of the provisions of the Budget Implementation Act, 1996, however, conciliation was the only dispute resolution process available at that time. On 22 July 1999, the bargaining agent requested arbitration of the dispute in light of the provisions of the Budget Implementation Act, 1999. The separate employer at that time had not been designated by the Governor in Council; nevertheless, it objected to the Board's jurisdiction to entertain this request on the ground that arbitration was not available to the parties. The Chairperson concluded that the effect of section 43 of the Interpretation Act was to continue the repealed provisions of the Budget Implementation Act, 1996 in force for this bargaining unit for this round of bargaining. Accordingly, he dismissed the bargaining agent's request for arbitration: *Public Service Alliance of Canada* and *Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board file 185-18-380). An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal for review of the Board's decision was dismissed subsequent to year end (Court file A-800-99).

G

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1.1 Can an employer invoke the *Privacy Act*, R.S.C., 1985, c. P-21 to avoid its obligation under the collective agreement to give an employee access to documents that it intends to adduce as evidence in support of its decision to terminate the employee's employment? This is an issue an adjudicator had to decide in *Ling* v. *Treasury Board (Veterans Affairs Canada)* (Board files 166-2-27472 and 27975).

G-1.2 A patient made a complaint against Mr. Ling, who was a nurse in a veterans' hospital. Following an investigation of Mr. Ling's performance as a nurse, as well as his relationship with and behaviour towards patients and their families, the employer terminated Mr. Ling's employment. Mr. Ling grieved this action.

G-1.3 At the hearing, the employer presented as evidence records of the monitoring of 34 patients for vital signs, as well as written declarations from patients and members of their families and from Mr. Ling's co-workers. Mr. Ling objected to the admissibility of these documents. The collective agreement provided that "[t]he Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document concerning the conduct or performance of an employee the existence of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable time thereafter". Mr. Ling argued that the employer had provided him with censored copies of the documents, which he had had to request through the access to information process. Mr. Ling alleged that this incomplete information had made it impossible for him to respond to the disciplinary allegations.

G-1.4 The employer's position was that personal information in the documents in question was protected under the Privacy Act and that it had an obligation to keep this information private. The employer stated that, as the departmental Access to Information and Privacy Co-ordinator was one of its representatives, it had effectively provided Mr. Ling with these documents as required by the collective agreement, thereby providing him with adequate information to present his case. The employer argued that the Privacy Act takes precedence over the provisions of the collective agreement.

G-1.5 The adjudicator found that the employer had no valid reasons for refusing to provide Mr. Ling with uncensored copies of the documents and that by doing so it was in violation of the collective agreement. Moreover, the argument that the Privacy Act takes precedence over the provisions of the collective agreement was found to be without merit where the employer imposes discipline resulting in termination of employment. According to the adjudicator, to prepare his defence Mr. Ling had a right to know the identity of the persons who had provided the statements, as well as the particulars these contained.

G-1.6 At the hearing, in compliance with an order of the adjudicator, the employer provided Mr. Ling with complete access to the documents. Moreover, the adjudicator granted Mr. Ling adjournments to consult the documents and prepare for the cross-examination of the employer's witnesses and for the presentation of his case. In these circumstances, the adjudicator found that the hearing had overcome any prejudice Mr. Ling would have incurred through not having been able to obtain uncensored copies of the documents before the hearing; see *Tipple* v. *Canada* (Treasury Board) (unreported, Federal Court File A-66-85, dated 26 September 1985).

G-1.7 The adjudicator ultimately found that the incidents relied on by the employer had not been established on a balance of probabilities and did not warrant the discipline imposed. She found, however, that some discipline was warranted with regard to incidents in which prescribed medication and treatment had been improperly administered and there had been unprofessional

behaviour towards patients and their families. She considered the mitigating circumstances of the case and substituted a three-day suspension for the termination.

G-2.1 How appropriate is it to reinstate an employee whose employment has been unjustly terminated, where the employer-employee relationship has been seriously impaired? This issue also arose in *Ling* v. *Treasury Board* (*Veterans Affairs Canada*).

G-2.2 Mr. Ling was seeking to be reinstated in his position, with full compensation for lost wages and benefits since the time of his termination. He argued that the employer had acted arbitrarily and in bad faith. He further alleged that the employer's actions had made it impossible for him to find alternative employment as a nurse.

G-2.3 The employer argued that it had lost confidence in Mr. Ling, who, as an evening-shift nurse, would be called upon to work alone. The employer also alleged that Mr. Ling's performance as a nurse was deficient. It denied having acted towards Mr. Ling in bad faith.

G-2.4 The adjudicator agreed that the employer had lost confidence in Mr. Ling. She found that, in the circumstances of the case, to reinstate him would be unrealistic. Indeed, the employer-employee relationship had been seriously and permanently broken by the employer: the employer had not met with Mr. Ling prior to terminating his employment; had told him that it would file a complaint with the provincial Order of Nurses unless Mr. Ling withdrew his grievance; had later filed such a complaint; and, prior to the hearing, had refused to provide Mr. Ling with complete access to the documents it intended to present in evidence. In these circumstances, in lieu of reinstatement the adjudicator awarded Mr. Ling pay equivalent to salary for ten months more than the time elapsed since his employment had been terminated.

G-3.1 What weight should be given to the judgment of a criminal court disposing of charges based on the same events as those constituting the employee's alleged misconduct? This was an issue

before the adjudicator in *Kullman* v. *Treasury Board* (*Citizenship and Immigration Canada*) (Board files 166-2-27522 and 27678).

G-3.2 Following investigation, the employer concluded that, for personal financial gain, Mr. Kullman, an immigration officer, had been involved in activities related to the unlawful entry of persons into Canada, had conspired to reveal personal information on clients of Citizenship and Immigration Canada to third parties without authorization, and had conspired to accord preferential treatment to a third party by agreeing to facilitate the immigration process for the third party's associates. As a result, the employer terminated Mr. Kullman's employment. Mr. Kullman grieved this action and requested that the adjudication of his grievance be held in abeyance until a decision was rendered on the criminal charges he was facing in relation to the same events.

G-3.3 After the conclusion of the criminal trial, an adjudication hearing was called in relation to the grievance, which Mr. Kullman chose not to attend. At the hearing, the employer presented evidence in support of its decision to terminate Mr. Kullman's employment, which included the decision of the criminal court that Mr. Kullman was guilty of the charges against him. The employer argued that this decision was rebuttable evidence of Mr. Kullman's work-related criminal activities.

G-3.4 The adjudicator accepted the criminal court decision as rebuttable evidence that Mr. Kullman had committed the acts on which the employer had based its decision to terminate his employment: *Re: Del Core and Ontario College of Pharmacists* (1985), 51 O.R. (2d) 1 (C.A.). The adjudicator found that, in the absence of evidence to the contrary, the employer had established its case in support of termination.

G-4.1 How determinative is an institutional "help-yourself" culture, where an employee has removed items from the workplace without proper authorization? An adjudicator had to consider this issue in *Leadbetter* v. *Treasury Board (Solicitor General – Correctional Service Canada)* (Board file 166-2-28705).

G-4.2 Mr. Leadbetter was CORCAN Industries Operations Manager in a penitentiary. CORCAN is a Special Operating Agency of Correctional Service Canada responsible for assisting the safe reintegration of offenders into Canadian society. CORCAN provides employment and training opportunities to offenders while they are incarcerated in federal penitentiaries and for brief periods to offenders after they have been released into the community.

G-4.3 An employer's investigation revealed that Mr. Leadbetter had requested that six boxes be constructed in the woodworking shop of the penitentiary for his personal use, using scrap wood and staff and inmate labour; that he had arranged to have the boxes lacquered, again using staff and inmate labour; and that he had arranged to have the boxes removed from the penitentiary without proper authorization, also using staff and inmate labour. As a result, the employer terminated Mr. Leadbetter's employment. Mr. Leadbetter grieved the severity of this action.

G-4.4 The adjudicator found that, in the circumstances of the case, terminating Mr. Leadbetter's employment was too severe a penalty and substituted a three-month suspension without pay or other benefits: *Re Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees* (1979), 23 L.A.C. (2d) 227; *Re MacMillan Bloedel Limited* and *Iwa Canada* (1993), 33 L.A.C. (4th) 288. The adjudicator also found that the events surrounding the incidents were tainted with inconsistency, conflict and hypocrisy.

G-4.5 In reaching this conclusion, he attached significant weight to the employer's tolerance of a practice whereby inmate labour was used for staff members' personal benefit. He found that this had contributed to the cultivation of a "help-yourself" culture within the penitentiary that not only tempted staff to use CORCAN material and facilities for their own purposes, but ultimately condoned such action. He also took into account that this "help-yourself" culture was accompanied by the employer's selective blindness to various personal activities of other employees and inconsistency in applying its policies; some employees had received no penalty for similar behaviour.

G-5.1 Could an employee escape termination of employment by relying on the employer's failure to act on several previous warnings of termination? This is an issue an adjudicator had to address in *Pachowski* v. *Treasury Board (Revenue Canada – Customs and Excise)* (Board file 166-2-28543).

G-5.2 Ms. Pachowski, a secretary in Toronto, Ontario, left her position claiming illness and personal harassment and went on sick leave for one year. Twenty-seven months later, following an investigation of her harassment allegation and ensuing negotiations, the employer informed Ms. Pachowski it was not prepared to extend her leave without pay any further. She was offered the choice of returning to her substantive position, accepting alternative employment in Hamilton, Ontario, or resigning. The employer specified that failure to choose one of these options would result in termination of her employment. Ms. Pachowski did not accept any of these options. Two months later, the employer made her an offer to return to her substantive position, which she declined. Five months later, as a result of intervention by a representative of Ms. Pachowski's bargaining agent, the employer said she could choose either to accept alternative term employment in St. Catharines, Ontario, or to report for work in her substantive position; if she failed to accept either option, her employment would be terminated. She did not accept the offer. Two weeks later, as a result of a further intervention by the representative of Ms. Pachowski's bargaining agent, the employer offered her alternative term employment in Barrie, Ontario. Ms. Pachowski accepted the offer. She reported to work and, on the second day, filed a harassment complaint against her new supervisor. She did not report to work again. Two weeks later, the employer requested that Ms. Pachowski report for work in her substantive position, failing which her employment would be terminated. Ms. Pachowski did not comply. Six months later, the employer reiterated the same request, under the same terms. Ms. Pachowski did not report for work and the employer terminated her employment. Ms. Pachowski grieved this action.

G-5.3 At the hearing, Ms. Pachowski alleged that she had been lulled by the employer's past actions into a false belief that her employment would not be terminated if she did not report to work

following the employer's last request. The adjudicator did not agree. He found that, although the employer may have weakened its position by not acting on previous occasions, the evidence established that the representative of Ms. Pachowski's bargaining agent had taken the employer's last request very seriously and had informed Ms. Pachowski accordingly. The adjudicator further found that there was evidence that Ms. Pachowski had had no intention of returning to her substantive position at the time the employer had terminated her employment. The adjudicator therefore confirmed the termination. Ms. Pachowski has filed a judicial review application in relation to the adjudicator's decision (Federal Court file T-1798-99).

G-6.1 When a position is transferred to another region, is an offer to re-locate the employee with the position a "reasonable job offer" for the purpose of the Workforce Adjustment Directive (WFAD)? An adjudicator was faced with this issue in *Donald* v. *Treasury Board (National Defence)* (Board file 166-2-28605).

G-6.2 Mr. Donald was an acoustics research technologist whose position was located in Esquimalt, British Columbia. As the result of a departmental re-organization, the project on which Mr. Donald was working was transferred to Dartmouth, Nova Scotia.

G-6.3 The employer informed Mr. Donald that, should he choose not to relocate with his position, he would be declared a surplus employee for a six-month period. If, at the end of his surplus period, no alternative employment was available to him, he would be re-offered the opportunity to relocate with his position. This offer would be considered to be a "reasonable job offer" pursuant to the WFAD. Mr. Donald preferred not to relocate with his position, for both personal and professional reasons. Consequently, the employer declared Mr. Donald a surplus employee for a six-month period.

G-6.4 Four months later, the employer made Mr. Donald an offer to relocate with his position, informing him that it considered this offer to be a "reasonable job offer" for the purpose of WFAD. The employer later extended Mr. Donald's surplus period on two occasions, for a total of an additional five and one half months, at

the end of which Mr. Donald was laid off. Mr. Donald grieved this action. During the surplus period, the employer had attempted unsuccessfully to find Mr. Donald alternative employment.

G-6.5 The adjudicator found that, in the circumstances, where no other reasonable job offer was available to him, re-offering Mr. Donald the chance to relocate with his position constituted a reasonable job offer under the WFAD. The adjudicator found that the employer was under no obligation to keep Mr. Donald on surplus status indefinitely when it had a job available to him in another region. The adjudicator noted that the employer had provided Mr. Donald with a twice-extended surplus period, during which it had attempted to find him alternative employment.

G-7.1 Is an employer prevented from adopting an interpretation of the collective agreement that is different from that to which it had not objected during collective bargaining? This is the question an adjudicator had to answer in *Coughtry* v. *Treasury Board (Fisheries and Oceans Canada)* (Board file 166-2-28869).

G-7.2 Mr. Coughtry, a chief engineer on a Coast Guard vessel, grieved the employer's interpretation of a clause in his new collective agreement. The bargaining agent interpreted the new conversion factor for vacation leave with pay as doubling the amount of leave entitlement, while the employer alleged that the conversion factor merely converted leave entitlement from days to hours.

G-7.3 At the hearing, Mr. Coughtry presented evidence to the effect that, during collective bargaining, the employer's representative had reviewed the material in relation to the ratification process that the bargaining agent was sending out to its members. This had been done at the bargaining agent's request. In the material, the bargaining agent set out its understanding of the effect of the new conversion factor. The employer's representative had not advised the bargaining agent that the employer disagreed with this interpretation. Subsequently, the bargaining agent's members ratified the new collective agreement.

G-7.4 Mr. Coughtry argued that the employer is not entitled to adopt an interpretation of the collective agreement that is different from that submitted to it by the bargaining agent during collective bargaining and with which it had not disagreed at that time. Mr. Coughtry stressed that only after the collective agreement had been ratified had the employer disclosed that its interpretation of the conversion factor differed from that presented by the bargaining agent to its members.

G-7.5 The employer claimed that it had not promised to double the entitlements to vacation leave with pay and that it had not put forward the interpretation on which Mr. Coughtry was relying; rather, the bargaining agent had done so. The employer argued that the only purpose of the conversion factor had been to convert leave entitlement from days to hours, because leave entitlement was calculated in hours everywhere else.

G-7.6 The adjudicator found that the bargaining agent's interpretation was more in keeping with the scheme of the collective agreement and the usual administration of pay and leave credits in the Public Service. The adjudicator added that, in the alternative, she would have found that the employer was prohibited from asserting an interpretation that was different from the one it had represented to the bargaining agent during collective bargaining.

H

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, appoints a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, the Chairperson is required, forthwith, to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation

---

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not the matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2 Although the Chairperson established some conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to a conciliation board.

H-3 The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the Public Service Staff Relations Act or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

H-4 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award. Subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral

award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

H-5 The Budget Implementation Act, 1996 suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for three years from 20 June 1996. Furthermore, the Budget Implementation Act, 1999 extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act and any separate employer designated by the Governor in Council. Employees of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) were specifically exempted under these two statutes from the suspension of arbitration as a dispute resolution process. Accordingly, four arbitration boards were established and issued awards during the year under review for employees of CSIS (Board files 185-20-376 to 379). There were, however, no jurisdictional objections to the referral of any proposals to an arbitration board.

I

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1.1 Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) specifies that a grievor can present a grievance only in relation to any matter affecting his or her terms and conditions of employment "in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament". The Thirty-second Annual Report, paragraphs I-1 to I-9 inclusive, reviewed three decisions of the Federal Court, Trial Division, on judicial review, dealing with the effect of raising a human rights issue on the jurisdiction of an adjudicator appointed under the PSSRA to hear and determine a grievance: *Mohammed* v. *Canada (Treasury Board)* (1998), 33 C.H.R.R. D/493; *Canada (Attorney General)* v. *Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459; *O'Hagan et al.* v. *Canada (Attorney General)* (1999), 162 F.T.R. 15.

I-1.2 The decisions of the adjudicators in both *Mohammed* (Board file 166-2-26179) and *O'Hagan et al.* (Board files 166-2-26490 to 26493) were that, as the grievances were founded exclusively on human rights violations, they lacked jurisdiction to entertain them since another administrative procedure for redress exists under the Canadian Human Rights Act (CHRA). Applications by the grievors for judicial review of these decisions were dismissed by the Federal Court, Trial Division. In *Boutilier* (Board file 166-2-26199), the adjudicator had applied human rights principles as an aid to the interpretation of the marriage leave provisions of the collective agreement. In so doing, he had allowed the grievance of an employee who sought marriage leave in relation to his participation in a commitment ceremony with his same-sex partner. Only on judicial review had the employer raised the question of the adjudicator's jurisdiction. The Board intervened to defend the adjudicator's jurisdiction in *Boutilier*, both on the application for judicial review and in the appeal to the Federal Court of Appeal.

The Federal Court, Trial Division, allowed the application for judicial review on the basis that another administrative procedure for redress existed under the CHRA. In so doing, the Court expressed the opinion that the allegation of discrimination formed the central, and indeed the only, issue in the grievance. The grievors appealed these three decisions to the Federal Court of Appeal.

I-1.3 Relying on its decisions in *Re Public Service Staff Relations Act and in Re Phillip L. Cooper,* [1974] 2 F.C. 407 and *Byers Transport Ltd* v. *Kosanovich,* [1995] 3 F.C. 354, the Federal Court of Appeal dismissed the appeals during the year under review: *Mohammed et al.* v. *Canada (Treasury Board)* (1999), 250 N.R. 181. In so doing, the Court pointed out that the dispute resolution system in federal labour matters is not as simple as one would like. In light of subsection 91(1) of the PSSRA, if another administrative procedure for redress is available to a grievor, that process must be used, as long as it affords the grievor a real remedy. It need not be equivalent to or better than the remedy that could be obtained through the grievance procedure, provided it deals meaningfully and effectively with the substance of the grievance. The PSSRA is different from most labour codes, where arbitration is made the exclusive remedy. Adjudicators appointed under the PSSRA have only a residual jurisdiction to hear and determine grievances. Pursuant to section 41 of the CHRA, it is up to the Human Rights Commission to send matters to the Public Service Staff Relations Board for adjudication if, in its discretion, it feels this is appropriate. Any other interpretation would render the words in subsection 91(1) of the PSSRA meaningless. According to the Federal Court of Appeal, this result gives primacy in dispute resolution to the human rights administration, as well as other expert administrative schemes, where Parliament plainly favours expertise and consistency over decisions of adjudicators appointed under the PSSRA. Applications by the grievors for leave to appeal to the Supreme Court of Canada were pending at year end.

I-2.1 *Marinos* (Board file 166-2-27446)[1] considered the jurisdiction of an adjudicator to hear and determine a grievance

[1] See Thirty-first Annual Report, paragraphs G-5 to G-8 inclusive.

against the termination of employment for disciplinary reasons of a person appointed pursuant to section 21.2 of the Public Service Employment Act (PSEA). This section authorizes the Public Service Commission to appoint any person to the Public Service for a period not exceeding 90 days and for no more than a total of 125 days in any year. Furthermore, none of the other provisions of the PSEA applies to a person so appointed. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to entertain the grievance on the ground that the person whose employment had been terminated had been employed on a casual basis; therefore, the person was included in the exception in paragraph (*g*) and did not fall within the definition of "employee" in section 2 of the PSSRA. The sole basis for the employer's allegation that the person was employed on a casual basis was the heading and a marginal note found in section 21.2 of the PSEA.

I-2.2 The adjudicator concluded that this was not sufficient to exclude automatically from the definition of "employee" set out in section 2 of the PSSRA any person who had been appointed pursuant to section 21.2 of the PSEA. Rather she had to determine whether the grievor had in fact been employed on a casual basis. The jurisprudence establishes that a casual employee works at uncertain times or irregular intervals when the employer encounters an unforeseen need for that employee. Furthermore, a casual employee has no obligation to accept an offer of casual employment. Applying these principles, the adjudicator determined that the evidence did not substantiate the employer's allegation that the grievor was employed on a casual basis. Having found that the grievor was an employee within the meaning of the PSSRA, the adjudicator held that she had jurisdiction to hear the grievance on the merits.

I-2.3 The employer applied to the Federal Court, Trial Division, for judicial review of this decision. In dismissing the application (*Canada (Attorney General)* v. *Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20), Richard J. stated that the adjudicator had clearly had the jurisdiction to determine whether or not the grievor was an employee within the meaning of the PSSRA. The adjudicator had reasoned that the heading and marginal note in section 21.2 of the PSEA could not, by themselves, alter the meaning of "employee" in the PSSRA. As a

result, the decision of the adjudicator had not been patently unreasonable.

I-2.4 The employer then appealed to the Federal Court of Appeal, which issued its decision during the year under review: *Attorney General of Canada* and *Irène Marinos et al.* (Court file A-275-98). The majority of this Court allowed the appeal, set aside the decision of Richard J., allowed the application for judicial review, and set aside the decision of the adjudicator on the ground that she had not had jurisdiction to hear the grievance. It found that Richard J. had applied the wrong standard of review (patent unreasonableness) to the adjudicator's decision. Paragraph (*g*), which sets out an exception to the definition of "employee" contained in section 2 of the PSSRA, limits the adjudicator's jurisdiction; therefore, correctness was the appropriate standard of review.

I-2.5 According to the majority of the Court, by using the words "casual employment" in the heading and marginal note of section 21.2 of the PSEA (notwithstanding the fact that they were inconsistent in the French version), Parliament had intended the words "a person employed on a casual basis" in paragraph (*g*) of the definition of "employee" in section 2 of the PSSRA to include persons appointed to the Public Service pursuant to section 21.2 of the PSEA. Thus, the grievor was included in the paragraph (*g*) exception to the definition of "employee" in section 2 and was not an employee under the PSSRA and the adjudicator had not had jurisdiction to entertain her grievance.

I-2.6 Rothstein J.A agreed with the majority of the Court of Appeal that correctness was the applicable standard of review but dissented on the ultimate outcome of the appeal. He was unable to agree that the grievor, solely because she was employed pursuant to section 21.2 of the PSEA, was "a person employed on a casual basis" for the purposes of the PSSRA and was therefore not an employee and not entitled to grieve the termination of her employment under that Act. Parliament's intention in enacting section 21.2 had been to exclude the application of the other provisions of the PSEA to persons appointed thereunder. It had made no reference to the exclusion of persons so appointed from the application of the PSSRA. Subsequent to year end, an

application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was filed by the bargaining agent, which had been granted the status of intervener both at adjudication and before the Federal Court.

I-3 The issue of whether there had been a breach of the rules of procedural fairness arose in two applications for judicial review of adjudicators' decisions decided by the Federal Court, Trial Division, during the year under review. In *Joss* and *Attorney General of Canada* (Court file T-252-98), Reed J. set aside the adjudicator's decision to dismiss Mr. Joss's grievance against a disciplinary suspension. Reed J. found that there had been a breach of natural justice when the adjudicator refused the grievor's request for an adjournment after a witness he had summoned failed to appear. Reed J. stated that the refusal of a properly subpoenaed witness to attend should not be condoned by an administrative tribunal. Furthermore, the evidence of the person who had failed to appear was relevant and not inconsequential; apart from the grievor, that witness would have been the only person to appear before the adjudicator with first-hand knowledge of any of the relevant events.

I-4.1 On the other hand, Pinard J. dismissed a grievor's application for judicial review of the adjudicator's decision to deny a grievance against indefinite suspension and subsequent disciplinary discharge for sexual harassment: *Morisette* and *Attorney General of Canada* (Court file T-72-99). The adjudicator had denied the grievor the opportunity to obtain medical information from the complainant, who because of illness had not appeared when summoned by the grievor. The grievor had had ample opportunity to obtain this information during his extensive cross-examination of the complainant when she testified in chief. Furthermore, the grievor had failed to take advantage of his right to have the complainant examined by an expert. Nor had he attempted to elicit the information from another doctor who testified and who had access to the complainant's medical record. Under the circumstances, Pinard J. concluded that the adjudicator had been justified in refusing to allow the grievor to recall the complainant to testify and had not thereby breached the rules of procedural fairness.

I-4.2 Pinard J. also found that the adjudicator had acted properly in refusing to adjourn the proceedings to enable the grievor to secure the services of an expert witness to testify regarding his personality; the grievor had not satisfied the adjudicator of the relevance of such testimony. Furthermore, the adjudicator's ruling on this matter had been made when the hearing resumed following an adjournment of several months. Though there had been ample time for the grievor to obtain the services of an expert witness during the period, he had not done so.

J

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had 16 such references before it, including two carried over from the previous year. Two were dismissed, two were withdrawn, one was upheld/granted and eight are awaiting a decision. The remaining three are scheduled to be heard in the new year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 The Board had before it four references under section 133, including one carried over from the previous year. Of the four cases, two were settled, one is awaiting a decision and one is scheduled to be heard in the new year.

APPENDIX

TABLES

1 Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

2 Dispute Resolution Process

3 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer

4 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers

5 Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process

6 Bargaining Units under Arbitration Process

7 Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2000

8 Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1995 — 31 March 2000

9 Arbitration Referrals

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Correctional Services Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operations	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category - Non-Operators Operational Category Technical Category	Public Service Alliance of Canada
Scientific and Professional Category - Professional Engineers	Professional Institute of the Public Service of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions	Public Service Alliance of Canada
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group) Chemistry Commerce Engineering and Land Survey Purchasing and Supply Scientific Research Economics, Sociology and Statistics	Professional Institute of the Public Service of Canada
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Administrative Services Clerical & Regulatory Drafting and Illustration Education Engineering and Scientific Support Firefighters General Labour and Trades General Services General Technical Heating Power & Stationary Plant Operation Information Services Library Science Photography Programme Administration Secretarial, Stenographic and Typing Ships Crews	Public Service Alliance of Canada
Architecture & Town Planning Biological Sciences Commerce Computer Systems Administration Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Physical Science Purchasing and Supply	Professional Institute of the Public Service of Canada
Economics, Sociology and Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	130,556	54	9A 45C
Professional Institute of the Public Service of Canada	34,512	31	1A 30C
Social Science Employees Association	6,417	4	C
Association of Public Service Financial Administrators	2,300	3	C
Research Council Employees' Association	1,946	7	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,110	3	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,021	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	901	1	C
Canadian Merchant Service Guild	853	1	C
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	578	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	529	1	C
Aircraft Operations Group Association	428	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	349	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	338	3	C

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1	C
Canadian Military Colleges Faculty Association	128	1	C
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	116	2	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1	C
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	91	2	C
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	68	1	C
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	10	1	C
TOTAL	183,373	131	10A 121C

A - Arbitration
C - Conciliation Board

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	22,658	2,797	25,455	10.99
PSAC	5	88,242	5,166	93,408	5.53
PAFSO	1	1,021	52	1,073	4.85
CATCA	1	10	3	13	23.08
IBEW, Local 2228	1	1106	26	1,132	2.26
CMSG	1	853	49	902	5.43
CGAU	1	85	0	85	0.00
FGDCA	1	68	0	68	0.00
FGDTLC (E)	1	578	0	578	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	529	0	529	0.00
SSEA	1	6,178	378	6,556	5.77
CUPTE	1	901	36	937	3.84
CAPRO	1	349	15	364	4.12
AOGA	1	428	55	483	11.39
APSFA	1	2120	223	2,343	9.52
CMCFA	1	128	3	131	2.29
TOTAL	25	125,253	8,803	134,057	6.57

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Separate Employers

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	112	22	134	16.42
SGCT	1	150	10	160	6.25
CUPE, Local 2656	2	116	20	136	14.71
TOTAL	5	378	52	430	12.09
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,236	16	1,252	1.28
RCEA	7	1,946	51	1,997	2.55
TOTAL	11	3,182	67	3,249	2.06
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	322	11	333	3.30
TOTAL	2	322	11	333	3.30
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	111	5	116	4.31
TOTAL	2	111	5	116	4.31
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local 401 - CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864 - CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864 - CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04

Bargaining Agent		Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864						
	- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC	- CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC	- CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400						
	- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175						
	- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC	- CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175						
	- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261						
	- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC	- NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC	- CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832						
	- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC	- CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175						
	- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC	- CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832						
	- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL		29	2134	16	2150	0.74
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC		1	23	0	23	0.00
TOTAL		1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC		1	230	30	260	11.54
PSAC		1	30	0	30	00.00
TOTAL		2	260	30	290	10.34
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC		1	318	0	318	0.00
TOTAL		1	318	0	318	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC		1	136	36	172	20.93
PIPSC		1	139	10	149	6.71

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	275	46	321	14.33
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	340	85	425	20.00
TOTAL	1	340	85	425	20.00
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,175	68	1,243	5.47
PSAC	1	3,038	123	3,161	3.89
TOTAL	4	4,213	191	4,404	4.34
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY (in transition)					
PSAC	4	32,659	890	33,549	2.65
PIPSC	5	8,658	146	8,804	1.66
APSFA	1	144	8	152	5.26
SSEA	1	172	3	175	1.71
IBEW, Local 2228	1	3	0	3	0.00
CGAU	1	6	0	6	0.00
TOTAL	13	41,642	1,047	42,689	2.45
PARKS CANADA (in transition)					
PSAC	16	4,291	153	4,444	3.44
PIPSC	9	305	14	319	4.39
APSFA	1	36	1	37	2.70
SSEA	2	67	2	69	2.90
IBEW, Local 2228	1	1	0	1	0.00
TOTAL	29	4700	170	4870	3.49
TOTAL	**102**	**57,898**	**1,720**	**59,618**	**2.89**

5

Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	428		AOGA
Applied Science and Engineering	6,191		PIPSC
Auditing, Commerce and Purchasing	4,097		PIPSC
Computer Systems	7,977		PIPSC
Correctional Services	5,162		PSAC
Economics and Social Science Support	6,178		SSEA
Education and Library Science	963		PSAC
Electronics	1,106		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,120		APSFA
Foreign Service	1,021		PAFSO
Health Services	1,822		PIPSC
Law	72		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	85		CGAU
Operational Services	11,129		PSAC
Program and Administrative Services	61,907		PSAC
Radio Operations	349		CAPRO
Research	2,500		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	68		FGDCA
Ship Repair-East	578		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	529		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Ships' Officers	853		CMSG
Technical Services	9,081		PSAC
Translation	901		CUPTE

* As a result of the Budget Implentation Act 1996

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	107		PIPSC
Administrative Support Category	108		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	5		PIPSC
Technical Category	150		SGCT
		378	
National Research Council as employer			
Administrative Services	101		RCEA
Administrative Support	529		RCEA
Computer Systems Administration	210		RCEA
Information Services	76		PIPSC
Library Science	64		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	95		RCEA
Purchasing and Supply Group	25		RCEA
Research Officer & Research Council Officer	1,091		PIPSC
Technical Category	982		RCEA
Translation	5		PIPSC
		3,182	
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for the employees who are classified in information technology positions	135		PSAC
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	187		PSAC
		322	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category	75		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Information Services - Programme Administration - Computer Systems Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing - Data Processing	36		PSAC
		111	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	43		PSAC
Operational Category - CFB Borden	210		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Comox	74		UFCWU, Local 1518
Operational Category - CFB Edmonton	135		UFCW, Local 401
Operational Category - CFB Esquimalt	95		UFCWU, Local 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	42		UFCWU, Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	95		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Halifax	201		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	27		UFCWU, Local 1400
Operational Category - CFB North Bay	38		UFCWU, Local No. 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	85		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Shilo	102		MFCW, Local 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	71		UFCWU, Local No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	29		HSTU, Local 261
		1,785	
Medical Research Council as employer			
Administrative Support Category	23		PSAC
		23	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	230		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	30		PSAC
		260	
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	318		PSAC
		318	
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	340		PSAC
		340	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Energy Board as employer			
Professional Bargaining Unit	139		PIPSC
		139	
Canadian Food Inspection Agency as employer			
Veterinary Medicine	470		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group), Chemistry, Commerce, Engineering and. Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	601		PIPSC
Informatics	104		PIPSC
All employees other than those named above	3,038		PSAC
		4,213	
Canada Customs and Revenue Agency as employer (in transition)			
Applied Science and Engineering	8,658		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,875		PIPSC
Computer Systems	2,740		PIPSC
Economics and Social Science Services	172		SSEA
Education and Library Science	46		PSAC
Electronics	3		IBEW
Financial Management	144		APSFA
Health Services	1		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	6		CGAU
Operational Services	380		PSAC
Program and Administrative Services	32,179		PSAC
Research	6		PIPSC
Technical Services	54		PSAC
		41,642	
Parks Canada Agency as employer (in transition)			
Administrative Services	297		PSAC
Architecture & Town Planning	3		PIPSC
Biological Sciences	83		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Clerical and Regulatory	366		PSAC
Commerce	23		PIPSC
Computer Systems Administration	45		PIPSC
Drafting and Illustration	6		PSAC
Economics, Sociology and Statistics	15		SSEA
Education	1		PSAC
Electronics	1		IBEW, Local 2228
Engineering and Land Survey	10		PIPSC
Engineering and Scientific Support	55		PSAC
Financial Administration	36		APSFA
Firefighters	5		PSAC
Forestry	3		PIPSC
General Labour and Trades	1263		PSAC
General Services	877		PSAC
General Technical	1093		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation	4		PSAC
Historical Research	92		PIPSC
Information Services	15		PSAC
Library Science	5		PSAC
Photography	2		PSAC
Physical Sciences	26		PIPSC
Programme Administration	268		PSAC
Purchasing and Supply	20		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	29		PSAC
Ships Crews	5		PSAC
Social Science Support	52		SSEA
		4700	
Total		182,666	

6

Bargaining Units under Arbitration Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Canadian Security Intelligence Service as employer			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	222		PSAC
		222	
National Energy Board as employer			
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	136		PSAC
		136	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa	164		PSAC
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	185		PSAC
		349	
TOTAL		707	

* As a result of the Budget Implementation Act 1996

7

Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2000

	Interpretations para. 92(1)(*a*)	Discipline and Termination para. 92(1)(*b*)(*c*)	Party & Party sec. 99	Total
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2000				
	19,061	10,570	624	30,255

8

Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1995 — 31 March 2000

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
2000-2001	855			
1999-2000	732	698	1,430	572
1998-1999	809	499	1,308	579
1997-1998	635	725	1,360	551
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836

9

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa	PSAC*	SNPF	X	-	-
Administrative Suport Category and Operational Category - CFB Valcartier	PSAC*	SNPF	-	-	X
All employees other than the professional bargaining unit	PSAC*	NEB	-	-	X
Communications	PSAC*	CSIS	-	X	-
Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS	-	X	-
Office Equipment	PSAC*	CSIS	-	X	-
Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS	-	X	-

* Indicates party requesting arbitration

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-TROISIÈME RAPPORT ANNUEL

1999-2000

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2000
N° de cat. : SR1-2000
ISBN 0-662-64965-6

IN MEMORIAM
Norm Bernstein
1936 - 2000

L'importance de sa contribution aux travaux de la Commission, à titre de directeur des services de médiation au cours des 11 dernières années, a été considérable. Il nous manquera énormément comme collègue et comme ami.

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

P. Chodos

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

E. Henry

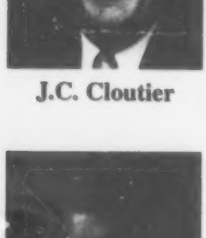
J.W. Potter

COMMISSAIRES

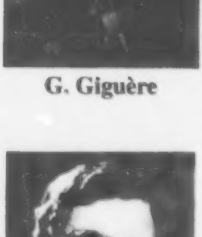
J.C. Cloutier

G. Giguère

R. Simpson



J.-P. Tessier



J.B. Turner

L'honorable Stéphane Dion,
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trente-troisième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1999 - 2000

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	P. Chodos
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, E. Henry J. W. Potter
Commissaires à temps plein :	J. C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.-P. Tessier, J. B. Turner
Commissaires à temps partiel :	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et Avocat général :	J. E. McCormick
Directeur des Service de médiation :	N. Bernstein
Secrétaire adjoint - Opérations :	G. Brisson
Secrétaire adjointe - Services généraux :	J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Fernand Lalonde

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 2

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 3

Demande d'accréditation 3
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 5
Demande de prolongation de délai 6
Révocation de l'accréditation 7
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi 7
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 8
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 9

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 11

Arbitrage accéléré 12

D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 15

PAGE

E CONCILIATION ET MÉDIATION 17

Examens 18
Comités d'examen (désignations) 18
Autres services 19

F DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 21

G IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS 27

H MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSIONNAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 37

I DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 41

PAGE

J AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 47

Renvois fondés sur l'article 129 47
Affaires fondées sur l'article 133 47

APPENDICE (TABLEAUX) 49

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a traité 1 393 affaires au cours de l'exercice écoulé, ce qui représente une augmentation de onze pour cent par rapport à l'exercice précédent. Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Les griefs renvoyés à l'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou des mesures disciplinaires majeures, ainsi que les griefs de licenciement constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs litiges et qui lui en font la demande. Bien des litiges de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 J.-P. Tessier a été nommé membre de la Commission et A. E. Bertrand et F. Chad Smith ont été nommées membres à temps partiel. S. Kelleher et C. Taylor ont vu leur mandat renouvelé comme membres à temps partiel. J. B. Turner, qui était membre de la Commission, a pris sa retraite en décembre 1999.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. La Commission s'occupe également de l'administration de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et de la partie 10 de la Loi sur l'éducation du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les attributions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Aux termes de la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

A-4 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune aux parties pour tenir des consultations et mener des négociations au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-5 La Commission a lancé un projet pilote de médiation en septembre 1999. Le projet semble être bien accepté par les parties et le taux de succès de la Commission à cet égard dépasse pour l'instant les 85 %.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDE D'ACCRÉDITATION

B-1 Aux termes de l'article 35 de la Loi, une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, une seule demande du genre a été présentée. Il y a eu toutefois 28 affaires portant sur les obligations de la Commission en vertu du paragraphe 103(2) de la Loi sur la réforme de la fonction publique L.C. 1992, ch. 54. Il y a également eu quatre demandes découlant d'une demande d'examen fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, de même qu'une demande fondée sur l'article 34 de la Loi (détermination de l'appartenance à une unité de négociation).

B-2 Dans une demande, le Conseil canadien des Teamsters cherchait à supplanter l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires faisant partie du groupe Médecine vétérinaire (VM) à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin postal de représentation parmi les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Selon le résultat, le requérant n'avait pas l'appui de la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 142-32-322).

B-3 Une demande a été déposée par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, combinée avec une demande

fondée sur l'article 34 de la Loi (détermination de l'appartenance à une unité de négociation) pour le compte de tous les techniciens en électronique/techniciens en systèmes électroniques employés sur la côte est faisant partie de l'unité Réparation des navires, catégorie Exploitation. Le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor en est l'employeur. L'affaire a été entendue à la fin de l'année et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 142-2-323 et 147-2-51).

B-4 Le Bureau du surintendant des institutions financières a présenté trois demandes à la Commission pour qu'elle révise les décisions d'accréditation rendues initialement et ordonne le groupement de tous les fonctionnaires de l'employeur pour former une seule unité de négociation. Au cours de l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont demandé la création de deux unités de négociation, à savoir une unité de soutien administratif et une unité de professionnels. L'affaire a été instruite durant le dernier exercice et une décision a été rendue au cours de l'exercice écoulé. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a été accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation (dossiers de la Commission 142-2-352 et 353 et 125-23-85 à 87).

B-5 Dans une autre demande, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments ont demandé conjointement que les fonctionnaires faisant partie de l'unité Administration des systèmes d'ordinateurs (CS) constituent une unité de négociation distincte de celle qui comprend actuellement les fonctionnaires faisant partie des unités Agriculture (AG); Sciences biologiques (BI) (qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique (SG)); Chimie (CH); Commerce (CO); Génie et arpentage (ELS); Achat et approvisionnement (PG); Recherche scientifique (SE); et

Économique, sociologie et statistique (ES). La Commission a modifié l'unité de négociation actuelle et a accédé à la demande en l'espèce en accréditant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de l'unité Informatique (IN), qui remplace désormais l'unité CS (dossiers de la Commission 142-2-355 et 125-32-93).

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-6 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 61 demandes de ce genre, dont deux reportées de l'exercice précédent.

B-7 Une des demandes reportées avait été déposée par le Conseil des métiers du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt). Il demandait que les fonctionnaires du ministère des Pêches et Océans travaillant à l'atelier de réparation de la flotte marine de l'Institut des sciences de la mer faisant partie de l'unité de négociation Manœuvres et hommes de métier (GLT) pour laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur soient transférés à l'unité de négociation Réparation des navires, pour laquelle le Conseil est l'agent négociateur. Contrairement à l'Alliance, le Conseil du Trésor, l'employeur, s'est opposé à la demande pour le motif que les fonctionnaires ne satisfaisaient pas aux conditions de base pour être inclus dans l'unité Réparation des navires. L'affaire a été instruite et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 147-2-50).

B-8 L'autre demande reportée de l'exercice précédent a été déposée par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, pour le compte de tous les techniciens en électronique/techniciens en systèmes électroniques faisant partie de l'unité Réparation des navires, catégorie Exploitation sur la côte est. La demande a été déposée assortie d'une demande fondée sur l'article 35 de la Loi (demande d'accréditation). On a demandé aux parties de soumettre des observations écrites et une décision sera

rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 147-2-51 et 142-2-323).

B-9 Dans une demande déposée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le syndicat a prétendu que les fonctionnaires, qui portaient le titre de membres du tribunal et qui occupaient des postes de niveau PM-06 à la Commission des oppositions des marques de commerce, exécutaient en réalité des tâches équivalentes à celles des membres de l'unité de négociation LA. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de tous ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor, l'employeur. L'affaire sera instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-52).

B-10 L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a déposé 58 demandes dans lesquelles elle a allégué que les titulaires de postes AS de divers niveaux exécutaient les tâches de membres de l'unité de négociation FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor, leur employeur. Les postes se trouvent dans les ministères suivants : Pêches et Océans, Ressources naturelles, Environnement, Agriculture et agro-alimentaire, Travaux publics et Services gouvernementaux et Justice. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé que lui soit accordé le statut d'intervenant dans l'affaire dont la Commission est saisie. Sur les 58 demandes, 55 ont été retirées ou réglées avant l'audience (dossiers de la Commission 147-2-53 à 107). Les trois demandes qui restent seront instruites au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 147-2-108 à 110).

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-11 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu dans le règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et (ou) prolonger le délai prescrit pour soumettre un grief à l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité 46 demandes du genre, dont 40 reportées de l'exercice précédent. Sur les 46 demandes, 39 ont été réglées au cours de l'exercice; quatre de ces dernières ont été retirées, une a été accueillie, et 34 ont été réglées par les parties avant la tenue de

l'audience. Parmi les sept affaires restantes, une a été instruite et est en instance de décision, deux ont été suspendues en attendant une décision de la Cour fédérale, et quatre seront instruites au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

B-12 La Commission a traité quatre demandes de révocation de l'accréditation, qui toutes étaient reportées de l'exercice précédent. Les demandes comprenaient également une plainte fondée sur le paragraphe 10(2) de la Loi. On y alléguait qu'un membre de l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait accepté un poste au sein de l'équipe de négociation collective de l'Alliance alors qu'elle occupait un poste de direction à titre intérimaire. Les plaignants demandaient à la Commission de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des unités de négociation du groupe Services correctionnels. Après avoir entendu les parties, la Commission a rejeté les demandes de révocation de l'accréditation.

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-13 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends lorsqu'il y a impasse dans les négociations. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes à désigner dans l'unité de négociation. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui fera des recommandations non exécutoires concernant les postes ayant les fonctions liées à la sécurité. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, les parties persistent dans leur désaccord, la Commission intervient et tranche la question.

B-14 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 37 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont huit reportés de l'exercice précédent. La Commission a rendu 11 décisions, dont six confirmaient la désignation des postes dans neuf unités de négociation. Les cinq autres décisions portaient sur l'ajout ou la suppression de postes désignés dans certaines unités de négociation, avec l'accord des parties. Deux autres renvois ont été instruits et, enfin, 24 sont en suspens en attendant que les parties entament des discussions.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-15 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles alléguant que l'employeur n'a pas mis en œuvre des décisions d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie de manière à obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-16 La Commission a traité 200 plaintes de ce genre au cours de l'exercice écoulé, dont 30 reportées de l'exercice précédent. Sur les 200 plaintes, deux ont été rejetées, une a été accueillie, cinq ont été retirées et neuf ont été réglées avant la tenue de l'audience. Les 183 plaintes restantes, dont 137 concernent le même groupe, seront instruites au cours du prochain exercice.

B-17 Les décisions rendues au cours de l'exercice écoulé portaient sur des questions d'application des règlements, de discrimination à l'endroit de l'organisation syndicale, de discrimination à l'endroit des membres d'unités de négociation et du devoir de représentation juste.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-18 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces litiges surgissent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu 11 renvois fondés sur l'article 99 de la Loi, auxquels se sont ajoutés 18 reports de l'exercice précédent. Sur les 29 renvois, 15 sont en suspens en attendant une décision de la Cour d'appel fédérale, cinq ont été retirés, cinq ont été réglés avant la tenue de l'audience; les quatre affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et territoires, c'est le terme « arbitrage » seul qui soit utilisé pour désigner cette procédure. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives. Au total, 698 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, auxquels se sont ajoutés 732 griefs reportés de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédures de règlement des griefs dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédures de la C.R.T.F.P. ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer ceux-ci à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement s'ils entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 7 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1995, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)*a*), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, 489 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Au total, 198 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé. Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1er juin 1993, cette catégorie comprend désormais les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire n'a alors pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-5 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision, qui est finale et exécutoire, ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins d'examen. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par voie d'arbitrage accéléré,

à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada, un employeur, a également accepté d'emprunter la voie de l'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont choisi l'arbitrage accéléré dans 75 affaires soumises à la Commission. Celle-ci a réglé 41 affaires au cours de l'exercice : six ont été rejetées, 20 ont été accueillies, six ont été retirées avant la tenue de l'audience et neuf ont été réglées par les parties avant la tenue de l'audience. Les 34 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C-6 Afin de limiter dans la mesure du possible les frais de déplacement et de bien utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon

Terre-Neuve/ Labrador :	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St.Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses lors des négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociation soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une autre période de trois ans.

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu trois demandes d'arbitrage. Deux opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. L'employeur a soutenu dans les deux cas que l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'était pas soustraite à l'application de la loi et que la conciliation assortie du droit de grève était donc son seul recours. L'Alliance a contesté les deux faits.

D-3 Dans une affaire, la Commission a rejeté la demande d'arbitrage mettant en cause les fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BCF Petawawa (dossier de la Commission 185-18-380). La décision a été portée en appel devant la Cour fédérale.

D-4 Dans l'autre affaire, la Commission a statué que la demande mettant en cause les fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation à la BCF Valcartier (dossier de la Commission 185-18-381) serait mise en suspens en attendant la décision de la Cour fédérale dans l'affaire touchant la BCF Petawawa.

D-5 La troisième demande d'arbitrage a été reçue à la fin de l'exercice. Elle met en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil national de l'énergie (dossier de la Commission 185-26-382).

D-6 Quatre demandes d'arbitrage ont été reportées de l'exercice précédent. Elles opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité, qui n'est pas assujetti à la législation. Les fonctionnaires touchés faisaient partie des unités de négociation Communications, Commis aux écritures et aux règlements, Mécanographie et Secrétariat, sténographie et dactylographie. La Commission a rendu une décision dans les quatre affaires (dossiers de la Commission 185-20 376 à 379).

E

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Trois affaires, reportées de l'exercice 1998-1999, ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur.

E-2 Au cours de l'exercice écoulé, neuf demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Quatre d'entre elles mettaient en cause les unités de négociation faisant partie des tables 1, 2, 3 et 5, représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elles ont toutes été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. L'une des cinq demandes restantes a été réglée avec l'aide d'un conciliateur, tandis qu'une autre est demeurée sans issue. Les trois demandes restantes mettaient en cause des employeurs distincts; deux ont été réglées et une a été renvoyée à un bureau de conciliation.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, sept demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues, auxquelles se sont ajoutées quatre affaires reportées de l'exercice précédent. Relativement à ces onze affaires, trois rapports visant six unités de négociation ont été produits par des bureaux de conciliation, et cinq affaires ont été reportées au prochain exercice.

E-4 L'un des trois rapports produits par des bureaux de conciliation portait sur quatre affaires opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications pour le compte des fonctionnaires faisant partie des Catégories administrative et du service extérieur, de l'exploitation, du soutien administratif et technique. Le deuxième rapport concernait l'Association du groupe de la navigation aérienne et le Conseil du Trésor pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe Navigation aérienne. Le troisième rapport concernait l'Association des Chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe Chefs

d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est).

E-5 Sur les cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice, l'une mettait en cause l'Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, Local 832, et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, pour le compte des fonctionnaires faisant partie de la Catégorie de l'exploitation à la BCF Shilo. Les quatre autres affaires mettent en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour le compte des fonctionnaires représentés aux tables 1, 2, 3 et 5.

EXAMENS

E-6 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, plus de 200 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglées. Des examinateurs sont intervenus dans six dossiers.

COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-7 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur la désignation des postes, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, une nouvelle demande d'examen s'est ajoutée aux 32 demandes d'établissement d'un comité d'examen reportées. Sur ce nombre, 28 ont été réglées et deux ont été reportées au prochain exercice. Trois demandes ont

été mises en suspens jusqu'à ce que les parties aient eu d'autres discussions.

AUTRES SERVICES

E-8 En 1999-2000, la Commission a considérablement élargi son programme de médiation en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont joué le rôle de médiateurs des griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour arbitrage. À la suite de vastes consultations, les représentants patronaux et syndicaux ont souscrit à l'instauration de cette autre méthode de règlement des conflits, dont l'objectif est de réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage et d'améliorer les relations entre les parties de façon durable. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont reçu de la formation en médiation en prévision du projet pilote, qui a officiellement été mis en œuvre en septembre 1999 et qui doit se poursuivre jusqu'en septembre 2000. À ce jour, la réponse au projet pilote a été positive. Une analyse et un examen officiels du projet seront effectués par un expert-conseil indépendant en octobre 2000.

E-9 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à quatre demandes du genre. Il y a également eu plusieurs séances de médiation.

E-10 La négociation raisonnée est une méthode visant à encourager les parties à discuter franchement de leurs intérêts fondamentaux. Au cours de l'exercice, le personnel des Services de médiation a participé à nouveau aux premières étapes de la négociation raisonnée entre le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et le Conseil du Trésor du Canada pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe Traduction.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1.1 La Commission des relations de travail dans la fonction publique a notamment pour responsabilité d'instruire et de trancher les plaintes de pratiques déloyales de travail. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a examiné une plainte déposée par un agent négociateur aux termes de l'alinéa 23(1)*a*) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi). L'agent négociateur soutenait que l'employeur et deux gestionnaires avaient contrevenu au paragraphe 8(1) de la Loi : *Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et autres*, 2000 CRTFP 5 (dossier de la Commission 161-2-1104). La disposition en question précise ce qui suit : « il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance [...] de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation [...] ». Au début de l'audience, la Commission a rejeté la plainte formulée contre l'employeur pour le motif qu'il n'est pas une personne aux termes du paragraphe 8(1).

F-1.2 La preuve a permis d'établir que les deux gestionnaires en cause avaient organisé une série de réunions afin de discuter de questions d'intérêt commun directement avec le personnel de première ligne. En dépit des objections de l'agent négociateur, les gestionnaires ont refusé que des représentants officiels de l'agent négociateur assistent à ces réunions même si des questions négociables étaient discutées. La Commission a accueilli la plainte de l'agent négociateur contre les deux gestionnaires parce qu'en excluant les représentants de l'agent négociateur des réunions ces derniers s'étaient ingérés dans la représentation des fonctionnaires en cause en violation du paragraphe 8(1) de la Loi. Même si

l'employeur a le droit de communiquer directement avec ses employés sur de nombreux sujets, il doit le faire avec beaucoup de prudence. De telles communications ne doivent pas limiter la capacité de l'agent négociateur de représenter ses membres. La Commission a ordonné à l'employeur de cesser de contrevenir au paragraphe 8(1) à l'occasion de futures réunions. En d'autres termes, l'employeur ne doit pas discuter de questions négociables en l'absence de l'agent négociateur.

F-2 La Commission s'est penchée sur des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées par des fonctionnaires contre leur employeur : *J. Feldsted et autres* et *le Conseil du Trésor et autre* (dossiers de la Commission 161-2-944, 947 et 954). Les plaignants soutenaient que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 8(1) de la Loi en autorisant une employée à participer aux activités de l'agent négociateur pendant qu'elle occupait un poste exclu. Le fait que le poste en question n'avait pas été qualifié par la Commission de poste de direction ou de confiance n'était pas contesté. En rejetant les plaintes, la Commission a conclu que seule une organisation syndicale ou une personne agissant en son nom a le pouvoir de déposer une plainte alléguant que l'employeur s'est ingéré dans les affaires de l'organisation syndicale. La Commission a ajouté que la personne occupant un poste de direction ou de confiance mentionné au paragraphe 8(1) peut seulement être une personne dont le poste a été qualifié de poste de direction ou de confiance soit par la Commission en vertu des dispositions pertinentes de la Loi, soit par consentement des parties.

F-3 Dans une décision antérieure, un arbitre avait ordonné à l'employeur de verser au fonctionnaire une indemnité de départ en conformité avec les dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs, qui faisait partie de la convention collective pertinente : *Vaughan* (dossier de la Commission 166-2-28296). L'employeur ayant refusé de verser l'indemnité, le fonctionnaire a présenté une plainte à la Commission en vertu de l'alinéa 23(1)*c*) de la Loi : *Vaughan* et *le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 161-2-964). L'employeur a allégué que, même si l'arbitre n'avait pas commis d'erreur en rendant sa décision, la législation ainsi qu'un décret l'empêchaient d'effectuer le paiement en question. En accueillant la plainte, la Commission a cité le

paragraphe 97(6) de la Loi qui lui interdit expressément de discuter « le fondement ou la substance de [la] décision » lorsqu'il instruit une plainte de non-application de la décision d'un arbitre. L'employeur aurait dû soulever cet argument dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre. La prétention de l'employeur selon laquelle l'employeur ne pouvait légalement mettre à effet la décision de l'arbitre même si elle est fondée en droit, était illogique et contradictoire. La décision de l'employeur de désobéir à l'ordonnance de l'arbitre plutôt que de demander le contrôle judiciaire de la décision procédait du mépris le plus total envers le processus d'arbitrage. La Commission a ordonné à l'employeur de mettre en œuvre la décision de l'arbitre. L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission à la Cour d'appel fédérale. L'affaire était en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-32-00).

F-4.1 Aux termes de l'article 78.1 de la Loi, l'employeur et l'agent négociateur concerné doivent se rencontrer et examiner les postes occupés par les fonctionnaires de l'unité de négociation pour déterminer si leurs fonctions sont liées à la sécurité. En cas de désaccord, l'employeur doit renvoyer les postes en litige à un comité d'examen, lequel fera des recommandations non exécutoires aux parties. En vertu de l'alinéa 102(1)*c*) de la Loi, un fonctionnaire qui occupe un poste désigné n'a pas le droit de participer à une grève.

F-4.2 L'employeur avait proposé la désignation de la plupart, non pas de la totalité, des postes occupés par les membres de deux unités de négociation parce qu'ils avaient des fonctions liées à la sécurité : *le Conseil du Trésor* et *l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 181-2-400 et 403). Les parties n'ayant pas réussi à s'entendre, l'employeur a renvoyé les postes en litige à un comité d'examen. L'agent négociateur a demandé au comité de recommander la désignation de la totalité des postes de chaque unité de négociation. On a fait valoir que la désignation d'un si grand nombre de postes dans les deux unités de négociation rendrait impossible le recours à la conciliation/grève comme mode de règlement des différends. Le comité a refusé d'accéder à la demande pour le motif qu'il pouvait

uniquement se pencher sur les postes qui lui avaient été soumis par l'employeur.

F-4.3 L'employeur a demandé à la Commission de désigner tous les postes dont il avait proposé la désignation, étant donné que l'agent négociateur ne contestait pas le fait que ces postes avaient des fonctions liées à la sécurité. L'employeur a aussi fait valoir que la Commission n'avait pas compétence pour examiner des postes dont l'employeur n'avait pas proposé la désignation. La Commission a précisé que le paragraphe 78.2 de la Loi autorise l'employeur à renvoyer les postes à la Commission si le désaccord persiste entre les parties après étude des recommandations du comité d'examen. Il n'existe aucune disposition législative permettant à l'agent négociateur de renvoyer les postes en litige à la Commission. Par conséquent, la Commission a désigné seulement les postes qui, de l'avis de l'employeur, avaient des fonctions liées à la sécurité.

F-5.1 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage pour régler les différends aux termes de la Loi. La Loi d'exécution du budget de 1999 a prorogé jusqu'au 20 juin 2001 la suspension de ce recours en ce qui concerne tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie 1 de l'annexe 1 de la Loi et à tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

F-5.2 Le 24 décembre 1997, l'avis de négocier collectivement a été donné relativement à une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur avait initialement choisi l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Cependant, du fait des dispositions de la Loi d'exécution du budget de 1996, la conciliation était le seul mode de règlement des différends dont l'agent négociateur pouvait alors se prévaloir. Le 22 juillet 1999, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage du différend en invoquant les dispositions de la Loi d'exécution du budget de 1999. À l'époque, l'employeur distinct n'avait pas été désigné par le gouverneur en conseil; il a toutefois fait valoir que la Commission n'avait pas compétence pour examiner la demande au motif que les parties ne pouvaient se prévaloir du processus d'arbitrage. Le président a conclu que l'article 43 de la Loi d'interprétation avait pour effet de maintenir en vigueur les

dispositions abrogées de la Loi d'exécution du budget de 1996 pour cette unité de négociation, pendant la ronde de négociations en cause. Par conséquent, il a rejeté la demande d'arbitrage de l'agent négociateur : *l'Alliance de la Fonction publique du Canada* et *le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de la Commission 185-18-380). La demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission que l'agent négociateur a déposée devant la Cour d'appel fédérale a été rejetée après la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-800-99).

G

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1.1 Un employeur peut-il invoquer la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21 pour se soustraire à l'obligation qui lui incombe en vertu de la convention collective d'autoriser un fonctionnaire à consulter les documents qu'il compte produire en preuve à l'appui de sa décision de le licencier? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans l'affaire *Ling* c. le *Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)* (dossiers de la Commission 166-2-27472 et 27975).

G-1.2 Un bénéficiaire a porté plainte contre M. Ling, qui travaillait comme infirmier dans un hôpital pour anciens combattants. Après avoir fait enquête sur le rendement de M. Ling comme infirmier, de même que sur sa relation et son comportement avec les bénéficiaires et leurs familles, l'employeur a licencié M. Ling, qui a contesté cette mesure par voie de grief.

G-1.3 À l'audience, l'employeur a produit en preuve les dossiers de la vérification des signes vitaux de 34 bénéficiaires, de même que des déclarations écrites des bénéficiaires et des membres de leurs familles ainsi que des collègues de M. Ling. Ce dernier s'est opposé à l'admissibilité de ces documents. La convention collective prévoyait ce qui suit : « [l]'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief. » M. Ling a soutenu que l'employeur lui avait fourni des copies censurées des documents, qu'il n'avait pu obtenir qu'en présentant une demande d'accès à l'information. M. Ling a prétendu qu'en raison des renseignements incomplets fournis il lui avait été

impossible de répondre aux allégations ayant donné lieu à la prise de mesures disciplinaires.

G-1.4 L'employeur a soutenu que les renseignements personnels que renfermaient les documents en question étaient protégés en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et qu'il devait garder ces renseignements confidentiels. Il a déclaré qu'étant donné que le coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels était l'un de ses représentants il avait dans les faits fourni à M. Ling les documents demandés en application de la convention collective, et lui avait donc fourni les renseignements nécessaires pour présenter sa défense. L'employeur a soutenu que la Loi sur la protection des renseignements personnels l'emporte sur les dispositions de la convention collective.

G-1.5 L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait aucune raison valable de refuser de fournir à M. Ling des copies non censurées des documents et que ce refus allait à l'encontre des dispositions de la convention collective. Par ailleurs, l'argument selon lequel la Loi sur la protection des renseignements personnels l'emporte sur la convention collective a été jugé sans fondement dans les cas où l'employeur impose des mesures disciplinaires menant à un licenciement. L'arbitre était d'avis que M. Ling avait le droit de connaître l'identité des personnes ayant fait des déclarations ainsi que le contenu de celles-ci pour préparer sa défense.

G-1.6 À l'audience, en conformité avec une ordonnance de l'arbitre, l'employeur a permis à M. Ling de consulter intégralement les documents. En outre, l'arbitre a accordé des ajournements à M. Ling afin qu'il prenne connaissance des documents et se prépare pour le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur ainsi que pour la présentation de sa plaidoirie. Dans ces circonstances, l'arbitre a conclu que l'audience avait corrigé tout préjudice que M. Ling pouvait avoir subi du fait qu'il n'avait pas réussi à obtenir des copies non censurées des documents avant l'audience; voir *Tipple* c. *Canada* (Conseil du Trésor) (non publié, dossier de la Cour fédérale A-66-85, daté du 26 septembre 1985).

G-1.7 L'arbitre a conclu en définitive que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur n'avait pas fait la preuve des incidents sur lesquels il avait fondé sa décision et que la mesure disciplinaire imposée n'était donc pas justifiée Elle a cependant conclu que les incidents où des médicaments et des soins prescrits n'avaient pas été administrés convenablement et où le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas conduit de manière professionnelle envers les bénéficiaires et leurs familles justifiaient l'imposition d'une mesure disciplinaire. L'arbitre a tenu compte des circonstances atténuantes et a remplacé le licenciement par une suspension de trois jours.

G-2.1 Dans quelle mesure y a-t-il lieu de réintégrer un fonctionnaire licencié injustement lorsque la relation employeur-employé a été gravement compromise? C'est la question qui se posait dans l'affaire *Ling* c. *le Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)*.

G-2.2 M. Ling voulait être réintégré dans ses fonctions et demandait que lui soient versés intégralement le salaire et les avantages perdus depuis son licenciement. Il a soutenu que l'employeur avait agi de manière arbitraire et de mauvaise foi. Il a en outre fait valoir que, du fait des actions de l'employeur, il lui avait été impossible de trouver un autre emploi comme infirmier.

G-2.3 L'employeur a soutenu qu'il ne faisait plus confiance à M. Ling, qui serait appelé à travailler seul pendant le poste du soir. L'employeur a également soutenu que le rendement de M. Ling comme infirmier laissait à désirer. Il a nié avoir agi de mauvaise foi envers M. Ling.

G-2.4 L'arbitre a convenu que l'employeur ne faisait plus confiance à M. Ling. Elle a conclu que, dans les circonstances de l'affaire, il serait irréaliste d'ordonner sa réintégration. En fait, la relation employeur-employé a été rompue de façon permanente par l'employeur : il n'a pas rencontré M. Ling avant de le licencier; il l'a informé qu'il allait porter plainte à l'Ordre des infirmiers et des infirmières de la province, à moins que M. Ling retire son grief, et a subséquemment déposé une plainte; enfin, avant l'audience, il a refusé à M. Ling de consulter les versions intégrales des documents qu'il comptait produire en preuve. Dans ces circonstances, au lieu

de réintégrer M. Ling, l'arbitre a ordonné le versement du salaire perdu depuis le licenciement, plus dix mois de salaire supplémentaires.

G-3.1 Quel poids devrait être accordé au jugement d'une cour criminelle s'étant prononcée sur les accusations portées à la suite d'événements pour lesquels le fonctionnaire a fait l'objet d'une mesure disciplinaire? C'est la question que devait trancher l'arbitre dans *Kullman* c. *le Conseil du Trésor* (*Citoyenneté et Immigration Canada)* (dossiers de la Commission : 166-2-27522 et 27678).

G-3.2 Après enquête, l'employeur a conclu que M. Kullman, un agent d'immigration, avait participé à titre lucratif à des activités visant à faire entrer illégalement des personnes au Canada, qu'il avait comploté pour communiquer à des tierces parties de l'information personnelle au sujet de certains clients de Citoyenneté et Immigration Canada sans autorisation et qu'il avait comploté en vue d'accorder des traitements de faveur à une tierce partie en acceptant de court-circuiter le processus d'immigration pour les associés de cette tierce partie. En conséquence, l'employeur a licencié M. Kullman. Ce dernier a contesté la mesure par voie de grief et a demandé que les renvois à l'arbitrage soient suspendus en attendant de connaître l'issue du procès criminel se rapportant aux mêmes événements.

G-3.3 Le procès criminel terminé, le grief a été mis au rôle, mais M. Kullman a choisi de ne pas assister à l'audience. L'employeur y a présenté des preuves à l'appui de sa décision de licencier M. Kullman, dont la décision de la cour criminelle reconnaissant M. Kullman coupable des accusations portées contre lui. L'employeur a soutenu que cette décision était une preuve suffisante à première vue des activités criminelles auxquelles s'était livré M. Kullman dans le cadre de son travail.

G-3.4 L'arbitre a estimé que le jugement de la cour criminelle constituait une preuve suffisante à première vue que M. Kullman avait commis les fautes sur lesquelles l'employeur avait fondé sa décision de le licencier : *Re: Del Core and Ontario College of Pharmacists* (1985), 51 O.R. (2d) 1 (C.A.). L'arbitre a conclu que,

en l'absence de preuve du contraire, l'employeur avait réussi à justifier le licenciement.

G-4.1 Dans quelle mesure une culture institutionnelle de « libre-service » est-elle déterminante, lorsqu'un fonctionnaire a retiré des articles du lieu de travail sans autorisation? Un arbitre a été appelé à se prononcer sur cette question dans *Leadbetter* c. *le Conseil du Trésor (Solliciteur général – Service correctionnel Canada)* (dossier de la Commission 166-2-28705).

G-4.2 M. Leadbetter travaillait comme gestionnaire des opérations, CORCAN Industries, dans un établissement pénitentiaire. CORCAN est un organisme de services spécial de Service correctionnel Canada chargé de faciliter la réinsertion sociale sans risque des délinquants. CORCAN offre des emplois et des stages de formation aux délinquants qui sont incarcérés dans les pénitenciers fédéraux et, pendant de courtes périodes, à ceux qui viennent d'être libérés.

G-4.3 Une enquête menée à la demande de l'employeur a révélé que M. Leadbetter avait fait fabriquer des caisses avec des rebuts de bois dans l'atelier de menuiserie de l'établissement pénitentiaire à des fins personnelles en faisant appel à des fonctionnaires et à des détenus; qu'il les avait aussi fait vernir par des fonctionnaires et des détenus; et qu'il avait également pris des dispositions pour faire sortir les caisses de l'établissement sans autorisation avec, à nouveau, l'aide du personnel et des détenus. En conséquence, l'employeur a licencié M. Leadbetter, qui a contesté la sévérité de la mesure.

G-4.4 L'arbitre a conclu que, dans les circonstances de l'affaire, le licenciement de M. Leadbetter était une sanction trop sévère et il y a substitué une suspension de trois mois sans traitement ou autres avantages sociaux : *Re Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees* (1979), 23 L.A.C. (2d) 227; *Re MacMillan Bloedel Limited* and *Iwa Canada* (1993), 33 L.A.C. (4th) 288. L'arbitre a également conclu que la combinaison des événements et des circonstances était entachée de contradictions, de conflits et d'hypocrisie.

G-4.5 Pour parvenir à cette conclusion, il a accordé beaucoup de poids au fait que l'employeur tolérait une pratique dans le cadre de laquelle les membres du personnel utilisaient la main-d'œuvre des détenus à des fins personnelles. Il a conclu que cette façon de faire avait contribué à l'instauration d'une culture de « libre-service » à l'établissement, laquelle culture constituait non seulement une invitation personnelle d'utiliser le matériel et l'équipement de CORCAN mais, en bout de ligne, en faisait une pratique encouragée. Il a également tenu compte du fait que cette culture de « libre-service » s'accompagnait d'un laxisme sélectif de la part de l'employeur concernant les diverses activités personnelles des autres fonctionnaires et de l'application inégale de ses propres politiques; certains fonctionnaires n'avaient pas été punis pour des comportements analogues.

G-5.1 Une fonctionnaire peut-elle échapper à un licenciement en s'appuyant sur le fait que l'employeur n'a pas donné suite à plusieurs avertissements antérieurs? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans *Pachowski* c. *le Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et accise)* (dossier de la Commission 166-2-28543).

G-5.2 M^me^ Pachowski, qui travaillait comme secrétaire à Toronto (Ontario), a quitté son poste pour cause de maladie et de harcèlement personnel et a pris un congé de maladie d'un an. Vingt-sept mois plus tard, après avoir fait enquête sur l'allégation de harcèlement et avoir entamé des négociations avec M^me^ Pachowski, l'employeur a informé cette dernière qu'il n'était pas disposé à prolonger son congé non payé. Il lui donnait le choix de retourner à son poste d'attache, d'accepter un autre emploi à Hamilton (Ontario) ou de démissionner. Il a précisé que le défaut de choisir l'une des options entraînerait son licenciement. M^me^ Pachowski a rejeté toutes les options. Deux mois plus tard, l'employeur lui a offert de réintégrer son poste d'attache, mais elle a refusé. Cinq mois plus tard, à la suite de l'intervention d'un représentant de l'agent négociateur de M^me^ Pachowski, l'employeur a déclaré qu'elle pouvait soit accepter un autre emploi d'une durée déterminée à St. Catharines (Ontario) ou réintégrer son poste d'attache; le refus de ces options entraînerait son licenciement. Elles les a refusées. Deux semaines plus tard, à la suite d'une autre

intervention du représentant de l'agent négociateur de M^me^ Pachowski, l'employeur lui a offert un emploi de durée déterminée à Barrie (Ontario), qu'elle a accepté. Elle s'est présentée au travail et, le deuxième jour, a déposé une plainte de harcèlement contre sa nouvelle superviseure. Elle ne s'est pas représentée au travail. Deux semaines plus tard, l'employeur lui a demandé de réintégrer son poste d'attache, à défaut de quoi il la licencierait. M^me^ Pachowski ne s'est pas présentée au travail. Six mois plus tard, l'employeur a formulé la même demande assortie des mêmes conditions. M^me^ Pachowski ne s'est pas présentée au travail et l'employeur l'a licenciée. M^me^ Pachowski a contesté cette mesure par voie de grief.

G-5.3 À l'audience, M^me^ Pachowski a soutenu que les actions antérieures de l'employeur l'avaient faussement portée à croire qu'elle ne serait pas licenciée si elle ne donnait pas suite à la dernière demande de l'employeur et ne se présentant pas au travail. L'arbitre n'a pas partagé cet avis. Il a conclu que, même si l'employeur pouvait avoir affaibli sa position en ne donnant pas suite aux menaces de licenciement antérieures, la preuve avait établi que le représentant de l'agent négociateur de M^me^ Pachowski avait pris très au sérieux la dernière demande de l'employeur et avait conseillé M^me^ Pachowski en conséquence. L'arbitre a en outre conclu qu'il existait des éléments de preuve selon lesquels M^me^ Pachowski n'avait nullement l'intention de réintégrer son poste d'attache au moment où l'employeur l'a licenciée. L'arbitre a par conséquent confirmé le licenciement. M^me^ Pachowski a demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre (dossier de la Cour fédérale T-1798-99).

G-6.1 Lorsqu'un poste est transféré dans une autre région, l'offre du poste en question constitue-t-elle une « offre d'emploi raisonnable » aux fins de la Directive sur le réaménagement des effectifs (Directive)? C'est la question que devait trancher l'arbitre dans *Donald* c. *le Conseil du Trésor (Défense nationale)* (dossier de la Commission 166-2-28605).

G-6.2 M. Donald était un technologue de la recherche en acoustique dont le poste était situé à Esquimalt (Colombie-Britannique). Par suite d'une réorganisation ministérielle,

le projet auquel M. Donald travaillait a été transféré à Dartmouth (Nouvelle-Écosse).

G-6.3 L'employeur a informé M. Donald que, s'il décidait de ne pas suivre son poste, il serait déclaré fonctionnaire excédentaire pour une période de six mois. Si, à la fin de cette période, il n'avait pas trouvé un autre emploi, on lui offrirait de nouveau la possibilité d'être réinstallé avec son poste. Cette offre serait considérée comme une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la Directive. Pour des raisons personnelles et professionnelles, M. Donald a choisi de ne pas suivre son poste. En conséquence, l'employeur l'a déclaré excédentaire pour une période de six mois.

G-6.4 Quatre mois plus tard, l'employeur a offert à M. Donald de le transférer avec son poste et l'a informé qu'il considérait cette offre comme une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la Directive. L'employeur a par la suite prolongé la période de priorité de fonctionnaire excédentaire de M. Donald à deux reprises — de cinq mois et demi en tout —, après quoi il l'a licencié. M. Donald a contesté cette mesure par voie de grief. Au cours de la période de priorité de fonctionnaire excédentaire, l'employeur avait essayé sans succès de trouver un autre emploi à M. Donald.

G-6.5 L'arbitre a conclu que, dans les circonstances, en l'absence d'une autre offre d'emploi raisonnable, le fait d'offrir à nouveau à M. Donald la possibilité de suivre son poste constituait une offre d'emploi raisonnable aux termes de la Directive. L'arbitre a conclu que l'employeur n'était pas tenu de maintenir indéfiniment le statut de fonctionnaire excédentaire de M. Donald alors qu'il existait dans une autre région un poste pour lequel il était qualifié. L'arbitre a fait observer que l'employeur avait à deux reprises prolongé la période de priorité de fonctionnaire excédentaire de M. Donald et avait essayé pendant ce temps de lui trouver un autre emploi.

G-7.1 Un employeur peut-il appliquer une interprétation de la convention collective qui diffère de celle à laquelle il ne s'était pas opposé au cours des négociations collectives? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans *Coughtry* c. *le Conseil du Trésor (Pêches et Océans)* (dossier de la Commission 166-2-28869).

G-7.2 M. Coughtry, chef mécanicien sur un navire de la Garde côtière, a contesté par voie d'un grief l'interprétation faite par l'employeur d'une disposition de sa nouvelle convention collective. De l'avis de l'agent négociateur, le nouveau facteur de conversion des congés annuels rémunérés se trouvait à doubler le nombre de congés auxquels le fonctionnaire avait droit, mais l'employeur a soutenu que le facteur de conversion ne faisait que convertir en heures les congés autrefois calculés en jour.

G-7.3 À l'audience, M. Coughtry a produit des éléments de preuve selon lesquels, au cours des négociations collectives, le représentant de l'employeur avait examiné les documents que l'agent négociateur comptait envoyer à ses membres aux fins de la ratification de la convention collective. Cet examen avait été effectué à la demande de l'agent négociateur. Dans les documents, l'agent négociateur exposait son interprétation du nouveau facteur de conversion. Le représentant de l'employeur ne lui a pas indiqué que l'employeur ne souscrivait pas à cette interprétation. Les membres de l'agent négociateur ont subséquemment ratifié la nouvelle convention collective.

G-7.4 M. Coughtry a soutenu que l'employeur n'avait pas le droit d'appliquer une interprétation de la convention collective qui différait de celle présentée par l'agent négociateur au cours des négociations collectives et à laquelle il ne s'était pas opposé à l'époque. M. Coughtry a soutenu que c'est uniquement après que la convention collective eut été ratifiée que l'employeur avait indiqué que son interprétation du facteur de conversion différait de celle que l'agent négociateur avait soumise à ses membres.

G-7.5 L'employeur a soutenu qu'il n'avait pas promis de doubler le nombre de congés annuels rémunérés auxquels les fonctionnaires avaient droit et qu'il n'avait pas proposé l'interprétation sur laquelle M. Coughtry s'appuyait; cette interprétation était plutôt celle de l'agent négociateur. L'employeur a soutenu que le facteur de conversion adopté avait uniquement pour but de convertir en heures les crédits de congé autrefois calculés en jours, parce que ces crédits étaient calculés en heures partout ailleurs.

G-7.6 L'arbitre a conclu que l'interprétation de l'agent négociateur concordait davantage avec l'objet de la convention collective et les méthodes courantes d'administration de la rémunération et des congés dans la fonction publique. L'arbitre a ajouté que, subsidiairement, elle aurait conclu que l'employeur n'avait pas le droit de défendre une interprétation qui différait de celle qu'il avait exposée à l'agent négociateur au cours des négociations collectives.

H

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Lorsque le président établit un bureau de conciliation en conformité avec l'article 77, ou, à la demande conjointe des parties, nomme un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document énonçant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un

---

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

H-2 Même si le président a établi un certain nombre de bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, aucune partie ne s'est opposée au renvoi de certaines propositions au bureau de conciliation pour des motifs de compétence.

H-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus de nomination d'un arbitre des différends en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage en application de l'article 65 de cette même Loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi et n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera le mode de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, dès réception d'une demande d'arbitrage, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, le président est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la même manière que les membres d'un bureau de conciliation.

H-4 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, aux termes de l'article 66 de la Loi, et sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas.

L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces postes sont exclues du champ de décision arbitrale. Il en va de même des normes, des procédures ou des méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) précise qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif.

H-5 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, la Loi d'exécution du budget de 1999 a prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et à tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil. Les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) étaient expressément exclus en vertu de ces deux lois et pouvaient continuer de se prévaloir de l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Par conséquent, quatre conseils d'arbitrage ont été constitués et ont rendu des décisions au cours de l'exercice écoulé concernant des fonctionnaires du SCRS (dossiers de la Commission 185-20-376 à 379). Aucune partie ne s'est toutefois opposée au renvoi de certaines propositions au conseil d'arbitrage pour des motifs de compétence.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1.1 Le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi) prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief concernant toute question portant atteinte à ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans le Trente-deuxième rapport annuel, aux paragraphes I-1 à I-9 inclusivement, étaient examinées trois décisions rendues par la Cour fédérale, Section de première instance, dans le cadre d'un contrôle judiciaire, au sujet de l'incidence d'une question de droit de la personne sur la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la Loi pour instruire et trancher un grief : *Mohammed* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 33 C.H.R.R. D/493; *Canada (Procureur général)* c. *Boutilier,* [1999] 1 C.F. 459; *O'Hagan et autres* c. *Canada (Procureur général)* (1999), 162 F.T.R. 15.

I-1.2 Dans les affaires *Mohammed* (dossier de la Commission 166-2-26179) et *O'Hagan et autres* (dossiers de la Commission 166-2-26490 à 26493), les arbitres avaient tous deux conclu que les griefs étant fondés exclusivement sur des violations des droits de la personne, ils n'avaient pas compétence pour instruire ces griefs étant donné qu'il existait un autre recours administratif de réparation sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté les demandes de contrôle judiciaire de ces décisions soumises par les fonctionnaires s'estimant lésés. Dans l'affaire *Boutilier* (dossier de la Commission 166-2-26199), l'arbitre avait appliqué des principes relatifs aux droits de la personne pour faciliter l'interprétation des dispositions relatives au congé de mariage prévues dans la convention collective. Il avait alors admis le grief d'un fonctionnaire qui avait demandé un congé de mariage

parce qu'il participait à une cérémonie d'engagement public avec son conjoint de même sexe. C'est uniquement dans le cadre du contrôle judiciaire que l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre. La Commission est intervenue pour défendre la compétence de l'arbitre dans *Boutilier*, à la fois dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire et du pourvoi devant la Cour d'appel fédérale. La Cour fédérale, Section de première instance, a accueilli la demande de contrôle judiciaire pour le motif qu'il existait un autre recours administratif de réparation sous le régime de la LCDP. Elle s'est dite d'avis que l'allégation de discrimination constituait la question centrale et, en fait, la seule question soulevée dans le grief. Les fonctionnaires ont interjeté appel de ces trois décisions devant la Cour d'appel fédérale.

I-1.3 S'appuyant sur les décisions qu'elle avait rendues dans *re la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et dans *re Phillip L. Cooper*, [1974] 2 C.F. 407 et *Byers Transport Ltd* c. *Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354, la Cour d'appel a rejeté les appels au cours de l'exercice écoulé : *Mohammed et autres* c. *Canada (Conseil du Trésor)* (1999), 250 N.R. 181. Elle a fait observer que le mode de règlement des litiges en matière de relations de travail sous le régime fédéral n'est pas aussi simple qu'on pourrait être porté à le croire. En vertu du paragraphe 91(1) de la Loi, si un fonctionnaire s'estimant lésé dispose d'un autre recours administratif de réparation, il doit s'en prévaloir dans la mesure où il peut obtenir une réparation véritable. Il n'est pas nécessaire que la réparation ainsi obtenue soit égale ou supérieure, tant que la plainte est traitée de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief. La Loi diffère de la plupart des codes du travail, qui font du renvoi à l'arbitrage la seule mesure de réparation. Les arbitres nommés en vertu de la Loi n'ont qu'une compétence résiduaire pour instruire et trancher des griefs. Aux termes de l'article 41 de la LCDP, c'est à la Commission des droits de la personne que revient la décision de renvoyer des dossiers à la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour arbitrage lorsqu'elle le juge approprié. Toute autre interprétation aurait pour effet de rendre les termes du paragraphe 91(1) vides de sens. Selon la Cour d'appel fédérale, le règlement des litiges relève donc principalement du régime des droits de la personne, ainsi que des autres régimes administratifs spécialisés, dont le législateur privilégie clairement les décisions,

qu'il juge plus spécifiques et cohérentes que les décisions des arbitres nommés en vertu de la Loi. Les demandes d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada déposées par les fonctionnaires s'estimant lésés étaient en instance à la fin de l'exercice.

I-2.1 La décision *Marinos* (dossier de la Commission 166-2-27446)[1] portait sur la compétence d'un arbitre d'instruire et de trancher un grief ayant trait au licenciement pour motifs disciplinaires d'une fonctionnaire nommée en vertu de l'article 21.2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Cette disposition autorise la Commission de la fonction publique à nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas 90 jours, la personne ainsi nommée ne pouvant travailler plus de 125 jours dans une année. En outre, aucune des autres dispositions de la LEFP ne s'applique à une personne ainsi nommée. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief pour le motif que la personne qui avait été licenciée avait été employée à titre occasionnel et qu'elle était donc visée par l'exception prévue à l'alinéa *g*) de la définition de « fonctionnaire » figurant à l'article 2 de la Loi. L'allégation de l'employeur selon laquelle la personne n'avait été employée qu'à titre occasionnel s'appuyait uniquement sur l'utilisation du terme dans l'intitulé et dans la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP.

I-2.2 L'arbitre a conclu que cela ne suffisait pas pour exclure d'office de la définition de « fonctionnaire » énoncée à l'article 2 de la Loi toute personne qui avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la LEFP. Il lui fallait plutôt déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée avait en fait été employée à titre occasionnel. La jurisprudence établit qu'un employé occasionnel travaille à des moments incertains ou à des intervalles irréguliers lorsque l'employeur fait appel à ses services pour un besoin imprévu. De plus, un employé occasionnel n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi temporaire. Ayant appliqué ces principes, l'arbitre a

---

[1] Voir le Trente et unième rapport annuel, paragraphes G-5 à G-8 inclusivement.

déterminé que la preuve n'étayait pas l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employée travaillait à titre occasionnel. Après avoir statué que l'employée était effectivement une fonctionnaire au sens de la Loi, l'arbitre a conclu qu'elle avait compétence pour instruire le grief sur le fond.

I-2.3 L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance. En rejetant la demande (*Canada (Procureur général)* c. *Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20), M. le juge Richard a déclaré que l'arbitre avait clairement compétence pour déterminer si l'employée était une fonctionnaire au sens de la Loi. L'arbitre avait conclu que l'intitulé et la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP ne pouvaient pas en eux-mêmes modifier le sens de la définition de « fonctionnaire » contenue dans la Loi. En conséquence, la décision de l'arbitre n'avait pas été manifestement déraisonnable.

I-2.4 L'employeur a ensuite interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale, qui a rendu sa décision au cours de l'exercice écoulé : *Procureur général du Canada* et *Irène Marinos et autres* (dossier de la Cour A-275-98). Par une décision majoritaire, la Cour a accueilli l'appel, a annulé la décision de M. le juge Richard, a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a annulé la décision de l'arbitre pour le motif que cette dernière n'avait pas compétence pour instruire le grief. La Cour a conclu que le juge Richard n'avait pas appliqué la bonne norme de contrôle (décision manifestement déraisonnable) à la décision de l'arbitre. L'alinéa *g*), qui restreint la définition de « fonctionnaire » prévue à l'article 2 de la Loi, limite la compétence de l'arbitre; par conséquent, la norme de contrôle appropriée était celle de la décision correcte.

I-2.5 Selon la majorité de la Cour, en utilisant les termes « emploi temporaire » dans l'intitulé et la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP (sans tenir compte du fait que la version française comporte certaines anomalies), le législateur voulait que les termes « personne employée dans la fonction publique » que l'on trouve à l'alinéa *g*) de la définition de « fonctionnaire » prévue à l'article 2 de la Loi incluent les personnes nommées à la fonction publique en vertu de l'article 21.2 de la LEFP. Par conséquent, l'employée était

visée par l'alinéa *g*) de la définition de « fonctionnaire » contenue à l'article 2; elle n'était donc pas une fonctionnaire aux termes de la Loi et l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire son grief.

I-2.6 Le juge Rothstein a souscrit à la décision de la majorité de la Cour d'appel selon laquelle la norme de contrôle applicable était celle de la décision correcte. Il différait d'avis quant à l'issue finale de l'appel. Il ne pouvait souscrire à la conclusion selon laquelle l'auteure du grief, du fait qu'elle avait été employée en vertu de l'article 21.2 de la LEFP, était une « personne employée [...] à titre occasionnel » aux fins de la Loi et qu'elle n'était donc pas une fonctionnaire, ce qui la privait du droit de contester son licenciement par voie de grief en vertu de cette loi. L'intention du législateur, en adoptant l'article 21.2, avait été de soustraire à l'application des autres dispositions de la LEFP les personnes nommées en vertu de celle-ci. Il n'avait fait aucune mention visant à soustraire les personnes nommées en vertu de cette loi à l'application de la Loi. Après la fin de l'exercice, l'agent négociateur, qui avait obtenu le statut d'intervenant devant l'arbitre ainsi que devant la Cour fédérale, a déposé une demande d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

I-3 La question de savoir s'il y avait eu manquement aux règles d'équité procédurale a fait l'objet de deux demandes de contrôle judiciaire de décisions d'arbitrage devant la Cour fédérale, Section de première instance, au cours de l'exercice écoulé. Dans l'affaire *Joss* et *le Procureur général du Canada* (dossier de la Cour T-252-98), le juge Reed a annulé la décision de l'arbitre de rejeter le grief de M. Joss contestant une suspension imposée pour des motifs disciplinaires. Le juge Reed a conclu que l'arbitre avait fait défaut d'appliquer un principe de justice naturelle en refusant d'accéder à la demande d'ajournement du fonctionnaire après qu'un témoin assigné par celui-ci eut omis de se présenter. Le juge Reed a déclaré que le refus de comparaître d'un témoin assigné de la façon appropriée ne devrait pas être toléré par un tribunal administratif. En outre, le témoignage de la personne qui ne s'était pas présentée était pertinent et n'était pas sans conséquence; hormis le fonctionnaire s'estimant lésé, le témoin aurait été la seule autre personne à témoigner devant l'arbitre qui avait eu directement connaissance des événements en cause.

I-4.1 Pour sa part, le juge Pinard a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de rejeter un grief à l'encontre d'une suspension d'une durée indéterminée et d'un renvoi subséquent pour harcèlement sexuel; *Morissette* et *le Procureur général du Canada* (dossier de la Cour T-72-99). L'arbitre n'avait pas autorisé le fonctionnaire s'estimant lésé à obtenir des informations médicales de la plaignante qui, parce qu'elle était malade, ne s'était pas présentée à l'audience à laquelle elle avait été convoquée par le fonctionnaire. Ce dernier avait eu tout le loisir d'obtenir ces renseignements lorsqu'il avait longuement contre-interrogé la plaignante suite à l'interrogatoire en chef. En outre, il ne s'était pas prévalu de son droit de faire examiner la plaignante par un expert. De même, il n'avait pas essayé d'obtenir les renseignements voulus d'un autre médecin appelé à témoigner, qui avait accès au dossier médical de la plaignante. Dans les circonstances, le juge Pinard a conclu que l'arbitre avait eu raison de refuser d'accéder à la demande du fonctionnaire de rappeler la plaignante pour témoigner et qu'il n'avait par conséquent pas fait défaut d'appliquer les règles d'équité procédurale.

I-4.2 Le juge Pinard a également conclu que l'arbitre avait agi de la manière appropriée en refusant d'ajourner l'audience afin de permettre au fonctionnaire s'estimant lésé de faire appel aux services d'un expert pour témoigner sur sa personnalité, le fonctionnaire n'ayant pas convaincu l'arbitre de la pertinence de ce témoignage. En outre, la décision de l'arbitre sur cette question avait été rendue à la reprise de l'audience après un ajournement de plusieurs mois. Le fonctionnaire avait donc eu amplement le temps faire appel aux services d'un témoin expert, mais il ne l'avait pas fait.

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Des renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence d'un prétendu danger et qu'un agent de sécurité conclut subséquemment à l'inexistence d'un tel danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'il juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 16 renvois, dont deux reportés de l'exercice précédent. Deux affaires ont été rejetées, deux ont été retirées, une a été accueillie/admise et huit sont en instance de décision. Les trois affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire qui s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 La Commission était saisie de quatre renvois fondés sur l'article 133, dont un reporté de l'exercice précédent. Deux ont été réglés, un est en instance de décision et un autre sera instruit au cours du prochain exercice.

APPENDICE

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeurs distincts)
5	Unités de négociation assujetties à la procédure bureau conciliation/grève
6	Unités de négociation ayant opté pour l'arbitrage des différends
7	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1995 au 31 mars 2000
8	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1er avril 1995 au 31 mars 2000
9	Différends renvoyés à l'arbitrage

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale

CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Droit Recherche Sciences appliquées et génie Services de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services correctionnels Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Navigation aérienne	Association du Groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Service extérieur	Association professionnelle des agents du Service extérieur
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Bibliothéconomie Services d'information Traduction	

Unité de négociation	Agent négociateur
Achat et approvisionnement Catégorie technique Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie du soutien administratif	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie administrative et du service extérieur Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif - non-opérateurs Catégorie technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle - ingénieurs de profession	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui. exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur - Administration des programmes et tous les employés désignés comme agents des programmes de subventions - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services d'information - Services financiers	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégories du soutien administratif - BFC Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement Agriculture Chimie Commerce Économique, sociologie et statistique Génie et arpentage Recherche scientifique Sciences biologiques (qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique) Informatique Médecine vétérinaire	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA) (en phase transitoire)	
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Recherche Sciences appliquées et génie Service de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales

Unité de négociation	Agent négociateur
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA) (en phase transitoire)	
Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes Commis aux écritures et aux règlements Dessin et illustrations Enseignement Équipages de navires Manœuvres et hommes de métier Photographie Pompiers Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Services d'information Services divers Soutien technologique et scientifique Techniciens divers	Alliance de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Architecture et urbanisme Commerce Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Recherche historique Sciences biologiques Sciences forestières Sciences physiques	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Économique, sociologie et statistique Soutien des sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique du Canada

2

Mode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif de fonctionnaires membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	130 556	54	9A 45C
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	34 512	31	1A 30C
Association des employé(e)s en sciences sociales	6 417	4	C
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 300	3	C
Association des employés du Conseil de recherches	1 946	7	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 110	3	C
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 021	1	C
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	901	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	853	1	C
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	578	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	529	1	C
Association du groupe de la navigation aérienne	428	1	C
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	404	4	C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	349	1	C
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	338	3	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif de fonctionnaires membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1	C
Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada	128	1	C
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	116	2	C
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)	106	1	C
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)	102	1	C
Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	91	2	C
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	68	1	C
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	29	1	C
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	27	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	10	1	C
TOTAL	183 373	131	10A 121C

A - Arbitrage
C - Conciliation

3

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	22 658	2 797	25 455	10,99
AFPC	5	88 242	5 166	93 408	5,63
APASE	1	1 021	52	1 073	4,85
ACCTA	1	10	3	13	23,08
FIOE (local 2228)	1	1 106	26	1 132	2,26
GMMC	1	853	49	902	5,43
CUAG	1	85	0	85	0,00
ACECM	1	68	0	68	0,00
CEMTCM	1	578	0	578	0,00
CMTCM(Esq.)	1	529	0	529	0,00
AESS	1	6 178	378	6 556	5,77
SCEPT	1	901	36	937	3,84
ACPER	1	349	15	364	4,12
AGNA	1	428	55	483	11,39
AGFP	1	2 120	223	2 343	9,52
ACPCM	1	128	3	131	2,29
TOTAL	25	125 253	8 803	134 057	6,57

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFPC	2	112	22	134	16,42
SOCT	1	150	10	160	5,25
SCFP (section locale 2656)	2	116	20	136	14,71
TOTAL	5	378	52	430	12,09
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFPC	4	1 236	16	1 252	1,28
AECR	7	1 946	51	1 997	2,55
TOTAL	11	3 182	67	3 249	2,06
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA					
AFPC	2	322	11	333	3,30
TOTAL	2	322	11	333	3,30
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	111	5	116	4,31
TOTAL	2	111	5	116	4,31
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES					
AFPC - BFC Bagotville	2	34	0	34	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
- BFC Borden	1	210	1	211	0,47
STUAC (section locale 1518)					
- BFC Comox	1	74	0	74	0,00
TUAC (section locale 401)					
- BFC Edmonton	1	135	0	135	0,00
STUAC (section locale 1518)					
- BFC Esquimalt	1	95	1	96	1,04
AFPC - BFC Gagetown	1	15	1	16	6,25
STUAC (section locale n° 864)					
- BFC Gagetown	1	42	1	43	2,33
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57	0,00

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
STUAC (section locale n° 864)					
- BFC Greenwood	1	95	1	96	1,04
STUAC (section locale 864)					
- BFC Halifax	1	210	3	213	1,41
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188	0,00
AFPC - BFC Montréal	1	86	0	86	0,00
STUAC (section locale 1400)					
- BFC Moose Jaw	1	27	1	28	3,57
STUAC (section locale N° 175)					
-BFC North Bay	1	38	0	38	0,00
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
-BFC Ottawa	1	85	0	85	0,00
SESSH (Section locale 261)					
- QGDN Ottawa	1	29	0	29	0,00
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72	1,38
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165	0,61
UTACM (Local 832)	1	102	0	102	0,00
- BFC Shilo					
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
- BFC Trenton	1	71	0	71	0,00
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187	1,07
UTAC (Local 832)					
- BFC 17e Escadre, Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107	0,93
TOTAL	29	2 134	16	2150	0,74
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
AFPC	1	30	0	30	00,00
IPFPC	1	230	30	260	11,54
TOTAL	2	260	30	290	10,34
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	1	318	0	318	0,00
TOTAL	1	318	0	318	0,00

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	1	136	36	172	20,93
IPFPC	1	139	10	149	6,71
TOTAL	2	275	46	321	14,33
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE					
AFPC	1	340	85	425	13,65
TOTAL	1	340	85	425	13,65
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
IPFPC	3	1 175	68	1 243	5,47
AFPC	1	3 038	123	3 161	3,89
TOTAL	4	4 213	191	4 404	4,34
AGENT DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA (en phase transitoire)					
AFPC	4	32 659	890	33 549	2,65
IPFPC	5	8 658	146	8 804	1,66
AGFFP	1	144	8	152	5,26
AESS	1	172	3	175	1,71
FIOE (local 2228)	1	3	0	3	0,00
CUAG	1	6	0	6	0,00
TOTAL	13	41 642	1 047	42 689	2,45
PARCS CANADA (en phase transitoire)					
AFPC	16	4 291	153	4 444	3,44
IPFPC	9	305	14	319	4,39
AGFFP	1	36	1	37	2,70
AESS	1	67	2	69	2,90
FIOE (local 2228)	1	1	0	1	0,00
TOTAL	29	4700	170	4870	3,49
TOTAL	102	57 898	1 720	59 618	2,89

5

Unités de négociation assujetties à la procédure bureau de conciliation/grève*

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production des navires (Est)	68		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	10		ACCTA
Droit	72		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	6178		AESS
Électronique	1 106		FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	963		AFPC
Enseignement universitaire	128		ACPCM
Gestion financière	2 120		AGFFP
Navigation aérienne	428		AGNA
Officiers et officières de navire	853		GMMC
Radiotélégraphie	349		ACPER
Recherche	2500		IPFPC
Réparation des navires (Ouest)	529		CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Réparation des navires (Est)	578		CEMTCM
Sciences appliquées et génie	6191		IPFPC
Service correctionnels	5 162		APFC
Services de l'exploitation	11 129		APFC
Service extérieur	1 021		APASE
Services de santé	1822		IPFPC
Services des programmes et de l'administration	61 907		AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	85		CUAG
Services techniques	9 081		AFPC
Systèmes d'ordinateurs	7977		IPFPC
Traduction	901		SCEPT
Vérification, commerce et achat	4097		IPFPC
		125 253	

* Par suite de l'adoption de la Loi d'exécution du budget de 1996.

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	107		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	8		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	5		IPFPC
Catégorie du soutien administratif	108		SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	150		SGCT
		378	
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	25		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 091		IPFPC
Bibliothéconomie	64		IPFPC
Catégorie de l'exploitation			
- surveillants	4		AECR
- non-surveillants	95		AECR
Catégorie du soutien administratif	529		AECR
Catégorie technique	982		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	210		AECR
Services administratifs	101		AECR
Services d'information	76		IPFPC
Traduction	5		IPFPC
		3 182	
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada			
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	135		AFPC
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	187		AFPC
		322	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie de l'administration et du service extérieur			

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
- Services administratifs - Services financiers - Services d'information - Administration des programmes - Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés comme agents des programmes de subventions	75		AFPC
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	36		AFPC
		111	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville	43		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden	210		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox	74		STUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	135		TUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	95		STUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown	42		STUAC (section locale n° 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay	57		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood	95		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	201		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	86		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	27		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38		STUAC (section locale N° 175)

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation			
- QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif			
- BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie de l'exploitation			STUAC (section
- BFC Ottawa	85		locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation			UTACM (Local
- BFC Shilo	102		832)
Catégorie du soutien administratif			
- BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation			STUAC (section
- BFC Trenton	71		locale N° 175)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria			SESSH (Section locale
- QGDN Ottawa	29		261)
		1 785	
Employeur : Conseil de recherches médicales			
Catégorie du soutien administratif	23		AFPC
		23	
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières			
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	230		IPFPC
Tous les fonctionnaires exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	30		AFPC
		260	
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques			
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	318		AFPC
		318	

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Commission de la Capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	340		AFPC
		340	
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	139		IPFPC
		139	
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Médecine vétérinaire	470		IPFPC
Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique	601		IPFPC
Informatique	104		IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 038		AFPC
		4 213	
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada *(en phase transitoire)*			
Économique et services de sciences sociales	172		SSEA
Électronique	3		FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	46		APFC
Gestion financière	144		AGFFP
Recherche	6		IPFPC
Sciences appliquées et génie	8 658		IPFPC
Services de l'exploitation	380		APFC
Services de santé	1		IPFPC
Services des programmes et de l'administration	32 179		AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	6		CUAG
Services techniques	54		IPFPC
Systèmes d'ordinateurs	2 740		IPFPC
Vérification, commerce et achat	5 875		IPFPC
		41 642	
Employeur : Parcs Canada *(en phase transitoire)*			
Achat et approvisionnement	20		IPFPC
Administration des programmes	268		AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Architecture et urbanisme	3		IPFPC
Bibliothéconomie	5		AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	4		AFPC
Commerce	23		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	366		AFPC
Dessin et illustrations	6		AFPC
Économique, sociologie et statistique	15		AESS
Électronique	1		FIOE (local 2228)
Enseignement	1		AFPC
Équipages de navire	5		AFPC
Génie et arpentage	10		IPFPC
Gestion des finances	36		AGFFP
Gestion des systèmes d'ordinateurs	45		IPFPC
Manoeuvres et hommes de métier	1 263		AFPC
Photographie	2		AFPC
Pompiers	5		AFPC
Recherche historique	92		IPFPC
Sciences biologique	83		IPFPC
Sciences forestières	3		IPFPC
Sciences physiques	26		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	29		AFPC
Services administratifs	297		AFPC
Services d'information	15		AFPC
Services divers	877		AFPC
Soutien des sciences sociales	52		AESS
Soutien technologique et scientifique	55		AFPC
Techniciens divers	1 093		AFPC
		4 700	
Total		182 666	

6

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends*

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	222		AFPC
		222	
Employeur : Office national de l'énergie			
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	136		AFPC
		136	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa	164		AFPC
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	185		AFPC
		349	
TOTAL		707	

* Par suite de l'adoption de la Loi d'exécution du budget de 1996.

7

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1995 au 31 mars 2000

	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)b) et c)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 2000				
	19 061	10 570	624	30 255

8

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1er avril 1995 au 31 mars 2000

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
2000-2001	855			
1999-2000	732	698	1430	572
1998-1999	809	499	1 308	579
1997-1998	635	725	1 360	551
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836

9

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées ou retirées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'exercice suivant
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa	AFPC*	PFNP	-	-	-
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	AFPC*	PFNP	-	-	X
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	AFPC*	ONE	-	-	X
Communications	AFPC*	SCRC	-	X	-
Commis aux écritures et aux règlements	AFPC*	SCRC	-	X	-
Mécanographie	AFPC*	SCRC	-	X	-
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	SCRC	-	X	-

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage